

**REGLEMENTAREA DEMISIEI SALARIATULUI  
ÎN CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA***Tatiana MACOVEI**Universitatea de Stat din Moldova*

Demisia reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. O asemenea decizie poate fi luată de salariat dintr-o varietate de motive: începând cu criza economică și până la performanțele scăzute ale salariatului. Realizarea demisiei cu respectarea termenului de preaviz este legală, iar demisia fără respectarea termenului legal de preaviz are caracter ilegal.

Articolul de față descrie: ce este demisia, care sunt duratele termenelor de preaviz, precum și care sunt efectele pe care le produce demisia.

*Cuvinte-cheie: demisie, contract, salariat, preaviz.*

**REGULATION OF EMPLOYEE RESIGNATION IN THE  
LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

Dismissal is termination of the contract of employment of an employee by his or her employer in a correct, fair and lawful manner.

Though such a decision can be made by an employer for a variety of reasons, ranging from an economic downturn to performance-related problems on the part of the employee, being fired has a strong stigma in many cultures. A dismissal with the appropriate notice is a contractually lawful dismissal. A dismissal without the appropriate notice is a wrongful dismissal.

Article describes: what is dismissal, which are the periods of notice and the legal effects of dismissal.

*Keywords: dismissal, contract, employee, notice.*

Unul dintre drepturile fundamentale garantate de Constituție este libertatea la muncă, iar în acest drept se include și posibilitatea salariatului de a înceta relațiile de muncă atunci când dorește. Desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului poartă denumirea de *demisie*.

Dreptul la demisie este o veritabilă modalitate de garantare a dreptului salariatului la încetarea unei munci. Piața forței de muncă este una flexibilă, în continuă mișcare, în calea salariaților mereu apar oportunități de dezvoltare, dar și obstacole. În aceste condiții salariatului trebuie să i se respecte libertatea de muncă, neputând fi obligat să muncească dacă el nu dorește.

În cazul în care salariatul constată că are posibilitatea de a obține un nou post de muncă mai avantajos la o altă companie sau nu este mulțumit de actualul post de muncă, acesta are dreptul la demisie. Salariatul nu poate fi constrâns să rămână la actualul lui angajator, nu poate fi obligat să-și justifice opțiunea și, de asemenea, nu suportă riscul cărorva sancțiuni pentru intenția sa de a demisiona.

Libertatea muncii este asigurată prin reglementarea desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, caz în care – spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – nu există nicio limitare sau condiție de îndeplinit pentru realizarea desfacerii contractului, în afara obligației de preaviz. Angajatorii, în schimb, sunt obligați să respecte o procedură întreagă atunci când doresc să concedieze un salariat; însăși concedierea salariatului se poate face doar în cazurile expres prevăzute de lege.

În legislația națională, regula generală este încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată, contractul de muncă pe durată determinată constituind excepția. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului nu este supusă unor condiții restrictive, tocmai pentru o mai mare libertate a angajaților. Pot înceta prin demisie atât contractele încheiate pe durată determinată, cât și cele încheiate pe durată nedeterminată.

Anterior, până la modificările Codului muncii din 2010, salariații încadrați în baza contractelor de muncă pe perioadă determinată nu aveau dreptul la demisie. Considerăm că interdicția ce era impusă în sarcina salariatului de a nu putea demisiona în cazul în care era angajat în baza contractului de muncă pe perioadă determinată încălca expres principiul libertății muncii. Libertatea salariatului de a demisiona, indiferent de faptul

dacă e angajat în baza unui contract de muncă pe durată determinată sau pe durată nedeterminată, corespunde întru totul principiului libertății muncii și interzicerii muncii forțate.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului reprezintă o consecință a principiului libertății muncii consacrat de art.43 din Constituție [2], în care se prevede că „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului”.

Rațiunea avută în vedere de legiuitor la reglementarea denunțării contractului de muncă constă în faptul că nimeni nu poate fi obligat să lucreze în cadrul unui raport de muncă, atât timp cât interesele sale impun încetarea acestuia și alegerea unui alt loc de muncă [5, p.279].

Reglementarea generală a demisiei o regăsim în art.85 din Codul muncii al Republicii Moldova [3]. Art.85 alin.(1) din Codul muncii prevede: salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte.

Noi definim demisia ca fiind actul unilateral de voință al salariatului, care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Procedura de denunțare unilaterală a contractului individual de muncă de către salariat presupune respectarea următoarelor condiții:

- redactarea unei notificări scrise privind demisia;
- comunicarea cererii de demisie salariatului;
- respectarea termenului de preaviz.

Pentru a înțelege temeinic esența demisiei, în continuare ne propunem să analizăm caracterele juridice ale demisiei, precum și condițiile în care poate avea loc o demisie legală.

#### • Demisia este un act juridic unilateral

Caracterul unilateral al demisiei indică faptul că cererea de demisie nu necesită aprobarea angajatorului, sau, altfel zis, realizarea unui acord între părți. Salariatul unilateral pune capăt, prin demisie, contractului individual de muncă.

Respectiv, un eventual refuz al angajatorului de a înregistra și accepta cererea de demisie nu are relevanță juridică, salariatul putând proba depunerea cererii de demisie prin înscrisuri sau martori.

#### • Motivarea demisiei

Regula generală spune că, anunțând angajatorul despre demisie, salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia. Nimic însă nu-l împiedică pe salariat ca, în notificarea scrisă remisă angajatorului, să prezinte și motivele demisiei sale. Numai că motivele invocate în notificarea scrisă nu au nicio relevanță juridică, demisia producându-și efectul ca act unilateral de voință fără a fi necesară careva motivare a ei.

Excepția de la regula generală se referă la art.85 alin.(2) din Codul muncii, care prevede că salariatul are dreptul la demisie în termen redus pentru cazurile expres indicate în alineatul respectiv și în aceste cazuri la cererea de demisie urmează a fi anexat documentul ce justifică cererea de demisie.

Caracterul unilateral al demisiei indică faptul că cererea de demisie nu necesită aprobarea angajatorului sau, în alți termeni, realizarea unui acord între părți. Salariatul unilateral pune capăt prin demisie contractului individual de muncă.

#### • Demisia se realizează pe calea depunerii unei cereri scrise

Demisia este un act formal. Articolul 85 alin.(1) din Codul muncii prevede și forma expresă a preavizului, și anume: forma scrisă. Cerința notificării scrise certifică în mod categoric faptul că demisia nu este un act juridic care să se poată prezuma. Cererile salariaților formulate în formă verbală nu produc efecte juridice și nu îndreptătesc administrația să-l demită pe salariat în baza art.85 din Codul muncii [10, p.205].

Cererea de demisie trebuie să fie datată, clară, precisă și lipsită de echivoc.

Refuzul angajatorului de a înregistra cererea de demisie dă salariatului dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă. Rezultă *per a contrario* că, de regulă, fiind înregistrată de către angajator, demisia se poate proba numai printr-o copie după înscrisul notificat angajatorului respectiv. Așadar, forma (notificarea) scrisă a demisiei este cerută de lege *ad validitatem*. Soluția apare ca normală, rezultată din principiul simetriei, deoarece din moment ce concedierea salariatului se dispune, la fel, tot în scris, *ad validitatem*, este firesc ca și salariatul să-și dea demisia – în mod simetric – tot în scris, *ad validitatem*.

O soluție în cazul în care angajatorul refuză să înregistreze cererea de demisie a salariatului este expedierea acesteia prin scrisoare recomandată cu aviz de recepție.

Este binevenit ca salariații să depună cererea de demisie în două exemplare, atribuindu-li-se un număr în registrul unității de evidență a corespondenței de intrare-ieșire. Unul din exemplare va rămâne la sediul angajatorului, iar celălalt exemplar la salariat. Înregistrarea cererii respective prezintă interes sub două aspecte importante, și anume:

a) notificarea capătă o dată certă și din ziua imediat următoare depunerii ei va începe să curgă termenul de preaviz;

b) înregistrarea cererii la sediul angajatorului face aplicabilă prezumția că angajatorul a luat cunoștință de conținutul ei.

Având în vedere natura juridică specifică a detașării în literatura juridică de specialitate, s-a pus întrebarea: care este procedura demisiei unui salariat detașat? Astfel, întrucât contractul de muncă al salariatului detașat este suspendat față de unitatea de la care este detașat și se încheie un nou contract de muncă cu patronul la care este detașat, cererea de demisie și anunțarea preavizului trebuie depuse concomitent la ambii angajatori [8, p.215].

- **Termenul general de preaviz este de 14 zile calendaristice**

Din punct de vedere procedural, legea impune salariatului o singură condiție de ordin formal, și anume: să înștiințeze angajatorul despre desfacerea contractului individual de muncă. Utilitatea practică de stabilire a termenului de preaviz este de a asigura angajatorului posibilitatea să ia măsurile necesare înlocuirii salariatului demisionar, angajatorul având totodată postul acoperit în perioada derulării procesului de recrutare și selecție a înlocuitorului, proces ce poate fi destul de anevoios, mai ales în cazul unor nișe profesionale restrânse. Prin stabilirea termenului de preaviz se evită consecințele negative asupra activității angajatorului pe care le-ar putea avea desfacerea intempestivă de către salariat a contractului individual de muncă.

Preavizul operează în virtutea legii, chiar dacă salariatul nu a menționat aceasta expres în cererea sa de demisie. Având în vedere principiul protecției salariatului, termenele de preaviz în legătură cu demisia pot fi micșorate prin acordul părților. De asemenea, dat fiind faptul că termenul de preaviz este stabilit în favoarea angajatorului, acesta poate renunța la durata termenului de preaviz stabilit în Codul muncii, stabilind termene de preaviz mai reduse.

Salariatul este obligat să preavizeze angajatorul despre intenția sa de a înceta raportul de muncă cu 14 zile calendaristice înainte. Prin 14 zile calendaristice urmează să înțelegem că acesta este un termen minimal, salariatul având dreptul, dar nu și obligația, de a-l anunța pe angajator despre demisie prin preaviz și cu o durată mai mare de timp înainte.

Termenul de preaviz începe să curgă de la notificarea angajatorului, dar nu include și ziua notificării, ci începe cu ziua imediat următoare, deci se iau în calcul doar zilele de lucru întregi, pentru că astfel durata termenului de preaviz s-ar scurta cu o zi.

- **Termene speciale de preaviz**

Termenele speciale de preaviz au caracter derogator de la regula generală ce prevede un termen de preaviz de 14 zile calendaristice și indică durate mai reduse sau mai mari ale termenului de preaviz.

O primă situație care indică un termen de preaviz redus se regăsește la art.85 alin.(2) din Codul muncii, potrivit căruia în caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, stabilirea gradului de invaliditate, concediul pentru îngrijirea copilului, înmatricularea într-o instituție de învățământ, trecerea cu traiul în altă localitate, îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului invalid, alegerea în funcție electivă, angajarea prin concurs la altă unitate, încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul indicat în cerere.

În aceste cazuri, salariatul este obligat să prezinte documentul justificator ce confirmă dreptul de a-i fi acceptată cererea de demisie în termen redus. Respectiv, în cazul pensionării sau al stabilirii gradului de invaliditate este necesar să fie prezentată legitimația de pensionar sau de invalid.

În cazul concediului pentru îngrijirea copilului, se are în vedere concediul parțial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani sau concediul neplătit de îngrijire a copilului de la 3 la 6 ani; în aceste cazuri ca document justificator va fi certificatul de naștere al copilului. Similar se va proceda și în cazul concediului de îngrijire a copilului de până la 14 ani sau a copilului invalid; în aceste cazuri, documentele justificative vor fi: pentru primul caz – certificatul de naștere al copilului, iar în al doilea caz – prezentarea atât a certificatului de naștere, cât și a legitimației ce atestă faptul că copilul salariatului este invalid.

În cazul în care salariatul este înmatriculat într-o instituție de învățământ și dorește se demisioneze de la serviciu înaintea expirării termenului general de preaviz de 14 zile calendaristice, el este obligat să prezinte ordinul de înmatriculare la studii în instituția de învățământ.

Dacă salariatul trece cu traiul într-o altă localitate, ca documente justificative pot servi actul ce atestă dreptul de proprietate asupra unei locuințe sau un contract de locațiune al unei încăperi de locuit ce este dislocată într-o altă unitate decât cea unde lucrează salariatul. De asemenea, poate fi prezentată înscrierea din buletinul de identitate al salariatului care atestă faptul punerii la evidență într-o anumită localitate.

Dacă salariatul a fost ales într-o funcție electivă, el are posibilitatea de a opta pentru suspendarea contractului individual de muncă în baza art.78 alin.(1) lit.d) din Codul muncii, dar el are și opțiunea încetării raportului juridic de muncă prin demisie. Dacă demisia se va realiza fără respectarea termenului general de preaviz de 14 zile calendaristice, atunci este necesar de a prezenta actul ce atestă validarea alegerilor respective și numirea persoanei date într-o funcție electivă.

În cazul în care salariatul este angajat la o altă unitate, acesta are dreptul la un termen redus de preaviz în legătură cu demisia doar dacă angajarea la unitatea respectivă s-a efectuat în baza unui concurs; respectiv, salariatul trebuie să prezinte ordinul de angajare la o altă unitate, din care cert trebuie să rezulte că angajarea s-a efectuat în baza unui concurs.

Un ultim caz care dă salariatului dreptul de a demisiona fără respectarea preavizului de 14 zile calendaristice este încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, precum și a legislației muncii. În acest caz demisia are un caracter sancționator, având natura juridică a unei rezilieri a contractului [12].

Legiuitorul nu enumeră obligațiile angajatorului care, în caz de încălcare a lor, pot atrage dreptul salariatului la demisie cu un termen de preaviz redus, ci se mulțumește să menționeze că aceste obligații sunt cele asumate de angajator prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau legislația muncii. Totuși, pentru a nu fi o demisie abuzivă, considerăm ca salariatul ar avea dreptul la demisie cu un termen de preaviz redus în cazul în care angajatorul ar încălca grav sau repetat obligațiile asumate, deși interpretarea *ad litteram* a prevederilor Codului muncii indică asupra faptului că orice încălcare de către angajator a obligațiilor asumate dă salariatului dreptul la demisie cu un termen de preaviz redus.

Instanțele de judecată, în cazul în care vor fi sesizate de angajatori privind declararea unei demisii drept ilegale, urmează să aprecieze dacă într-adevăr a avut loc o încălcare a obligațiilor de către angajator, care este natura acestei încălcări, precum și prejudiciile pe care le-a suferit salariatul ca urmare a încălcării obligațiilor de către angajator.

În acest din urmă caz, salariatul trebuie să dovedească încălcarea comisă de angajator; spre exemplu, dacă salariatul susține că angajatorul a încălcat termenul de plată a salariului, atunci aceasta urmează a fi dovedit prin ne semnarea statelor de plată de către salariat sau prin nevirarea sumei în contul salariatului. Sau, spre exemplu, dacă angajatorul s-a obligat, fie prin contractul individual de muncă, fie prin contractul colectiv de muncă, să acorde salariaților tichete gratuite pentru masă, ne acordarea acestor tichete, de asemenea, constituie încălcare de către angajator a obligațiilor asumate și aceasta se poate dovedi prin lipsa semnăturii salariatului ce ar certifica primirea tichetelor pentru masă.

În dreptul englez este consfințită doctrina concedierii implicite – „constructive dismissal” [4, p.70]. Această concediere rezultă în recunoașterea dreptului unui salariat care a demisionat de a dovedi că demisia a fost condiționată de comportamentul angajatorului, care a făcut imposibilă continuarea raportului juridic de muncă.

La general, doctrina concedierii implicite este invocată în împrejurări ca: aplicarea unor sancțiuni nefondate, ne acordarea echipamentului de protecție, neachitarea salariului, modificarea unilaterală abuzivă a contractului individual de muncă (îngreunarea sarcinilor de serviciu, modificarea locului sau felului muncii), angajarea unei alte persoane pentru a exercita funcția sau a îndeplini atribuțiile de serviciu ale salariatului etc. [10, p.206].

Alte categorii de termene de preaviz redus sunt următoarele:

**a) 3 zile calendaristice** – salariatul care a încheiat un contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni (art.278 alin.(1) din Codul muncii).

**b) 7 zile calendaristice** – salariatul angajat la lucrări sezoniere este obligat să prevină, în scris, angajatorul despre desfacerea contractului individual de muncă înainte de termen cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte (art.282 alin.(1) din Codul muncii);

**c) 7 zile calendaristice** – salariații angajați la angajatori persoane fizice (art.287 alin.(1) din Codul muncii);

**d) 7 zile calendaristice** – salariatul asociației religioase are dreptul la demisie, prevenind despre aceasta angajatorul, în scris, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte (art.310 alin.(3) din Codul muncii).

Un termen de preaviz mai mare avem în privința conducătorului unității, adjuncților lui și contabilului-șef, care sunt în drept să demisioneze până la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, **cu o lună înainte**. Termenul mai mare de preaviz se explică prin aceea că aceste persoane ocupă roluri-cheie în cadrul managementului unității, iar angajatorul nu-și poate permite să angajeze orice persoană în aceste funcții.

- **Drepturile și obligațiile părților pe parcursul termenului de preaviz**

Pe perioada preavizului continuă toate drepturile și obligațiile celor două părți, salariat și angajator: salariatul este obligat să-și continue munca, să-și îndeplinească obligațiile și îndatoririle stabilite în fișa postului, iar angajatorul să-l plătească pentru munca prestată. Nerespectarea termenului de preaviz și părăsirea serviciului constituie abatere disciplinară și poate fi sancționată de către angajator în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii.

În practica judiciară din România s-a stabilit, într-un litigiu de muncă, că angajatorul este îndreptățit să sancționeze abaterile disciplinare săvârșite de salariați anterior cererii de demisie sau în cursul termenului de preaviz, însă decizia de sancționare disciplinară trebuie emisă înainte de încetarea contractului individual de muncă, ca urmare a împlinirii termenului de preaviz, sub sancțiunea nulității [13].

- **Retragerea cererii de demisie**

Până la expirarea termenului de preaviz salariatul are dreptul să-și retragă oricând cererea sau să depună o nouă cerere prin care s-o anuleze pe prima. În această situație angajatorul este în drept să-l demită pe salariat numai în cazul în care, până la retragerea cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat.

Aici vom releva faptul că demiterea salariatului este interzisă dacă după expirarea termenului de preaviz salariatul n-a fost *de facto* concediat din serviciu și nu și-a reafirmat dorința de a desface contractul individual de muncă. În această situație se poate trage concluzia că angajatorul a decis să mențină contractul cu salariatul respectiv (*tacita reconductiune*).

- **Demisia salariatului se consideră drept nelegitimă în următoarele cazuri:**

- cererea de demisie a salariatului a fost semnată de o altă persoană;
- cererea de demisie a fost înaintată sub presiunea angajatorului.

Salariatul poate solicita instanței anularea demisiei sale ca act juridic unilateral în cazul în care consimțământul său a fost viciat prin eroare, dol sau violență.

Instanța de judecată va cerceta dacă salariatul nu a fost „forțat” să depună cererea de demisie, ca rezultat al acțiunilor de hărțuire morală asupra sa. Demisia care are ca motiv hărțuirea morală a salariatului la locul de muncă trebuie investigată atent de către instanța de judecată, deoarece se știe că rareori un angajat pleacă brusc prin demisionare, iar atunci când aceasta totuși are loc, de cele mai multe ori este consecința unui eveniment traumatizant și/sau inacceptabil pentru cel puțin una din părți. Aceste cazuri de demisie poartă denumirea de *demisie psihologică* [9, p.50-51].

În situația din urmă instanța de judecată trebuie să verifice minuțios exprimarea voinței salariatului și cauzele reale de concediere. Suplimentar, Plenul Curții Supreme de Justiție a concretizat faptul că, la examinarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulității actului de demisie, instanțele de judecată vor verifica, în baza probelor prezentate, modalitatea de exprimare a voinței salariatului, faptul dacă voința exteriorizată în cererea de demisie a coincis cu voința reală a salariatului (existența viciilor de consimțământ), în special, veridicitatea unei posibile constrângeri psihice exercitate asupra salariatului în scopul depunerii cererii respective [6, p.4].

Eduard Boișteanu susține că spre exemplu, faptul că salariatul s-a adresat, imediat după eliberarea sa, la organele de procuratură cu cerere în care a indicat un șir de încălcări comise de angajator la plata salariului și la asigurarea condițiilor inofensive de muncă atestă „forțarea” salariatului din partea angajatorului în ceea ce privește desfacerea contractului individual de muncă [1, p.105]. Așadar, instanța de judecată trebuie să verifice minuțios exprimarea voinței salariatului și cauzele reale de demisie.

În cazul contestării corectitudinii desfacerii contractului individual de muncă din propria inițiativă a unui salariat minor, instanța de judecată va lua în considerare gradul de discernământ al acestuia la exprimarea voinței de demisie [10, p.206].

Termenul de adresare în instanța de judecată în cazul în care salariatul contestă demisia pe motiv că a fost una forțată este de trei luni de zile calculate de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Salariatul trebuie să dovedească în ce mod angajatorul a exercitat presiune asupra sa în scopul ca el să depună cerere de demisie [11, p.125]. În același timp, trebuie să facem trimitere și la art.89 alin.(2) din Codul muncii, care prevede regula inversării sarcinii probațiunii, în sensul că angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu. Astfel, salariatul este ținut să aducă probe care cel puțin prezumă ilegalitatea încetării raportului juridic de muncă, iar angajatorul este obligat să dovedească că afirmațiile (prezumțiile) salariatului nu corespund realității.

#### • Încetarea raportului juridic de muncă

Contractul individual de muncă încetează în momentul împlinirii termenului de preaviz, nefiind necesară, în acest scop, nicio aprobare din partea angajatorului. Demisia nu se aprobă, pur și simplu angajatorul ia act de existența ei. După expirarea termenului de preaviz salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia la unitate.

Legislația muncii nu prevede o limitare a dreptului de a înceta contractul individual de muncă din inițiativa salariatului, însă, în unele cazuri, dacă există un contract de ucenicie sau un contract de formare profesională, demisia într-o anumită perioadă de timp implică anumite raporturi de răspundere materială a salariatului, legate de necesitatea recuperării cheltuielilor de formare profesională. În aceste condiții, limitarea dreptului salariatului de a demisiona își are justificarea în cheltuielile suportate de unitate pentru pregătirea de specialiști pentru a fi folosiți în unitate în vederea creșterii nivelului calitativ al producției [7, p.1200].

Nu susținem ideea enunțată mai sus, considerând că dreptul salariatului la demisie nu poate fi limitat în niciun caz, iar eventualele litigii dintre părți nesoluționate la data încetării raportului juridic de muncă prin demisie urmează a fi soluționate ulterior, după încetarea relației de muncă, fie prin negocieri directe dintre părți, sau, în caz de dezacord al părților, litigiile urmează a fi soluționate de instanța de judecată.

După expirarea termenului de preaviz salariatul are dreptul să înceteze munca, iar angajatorul este obligat să-i remită salariatului carnetul de muncă și să-i achite toate drepturile de natură salarială.

#### Concluzii

Una dintre modalitățile de protejare a libertății de muncă a salariatului este instituția demisiei. Salariatul se simte astfel protejat, deoarece în orice moment poate pune capăt unei relații de muncă ce nu-l mai avantajează.

În deplină armonie cu prevederile internaționale în domeniu, dreptul salariatului la demisie nu poate fi limitat din partea angajatorului în niciun caz. Acesta este un drept exclusiv al salariatului, care poate fi exercitat oricând, unica limitare fiind respectarea termenului de preavizare a angajatorului.

#### Bibliografie:

1. BOIȘTEANU, E. *Încetarea contractului individual de muncă*. Chișinău: Pontos, 2002.
2. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 1994, nr.1.
3. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.159-162/648.
4. DIMITRIU, R. Doctrina concedierii implicite în dreptul englez. În: *Revista de drept comercial*, 2001, nr.12.
5. FILIP, Gh., CRĂCIUN, D. și al. *Dreptul muncii*. Iași: Junimea, 2001.
6. Hotărârea Plenumului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, nr.12 din 03.10.2005. În: *Buletinul Curții Supreme de Justiție*, 2006, nr.6.
7. *Manualul judecătorului pentru cauze civile*, ediția a II-a. Chișinău: Tipografia Centrală, 2013. ISBN 978-9975-53-197-9
8. MANTA, P., GHIMEȘ, V. *Dreptul muncii și securității sociale*. Târgu Jiu: Academica Brâncuși, 2001.
9. MACOVEI, T. Interzicerea hărțuirii morale a femeilor la locul de muncă. În: *Revista Națională de drept*, 2013, nr. 2.
10. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, E. *Dreptul muncii*: Manual. Chișinău: Reclama SA, 2007. ISBN 978-9975-900-74-4
11. SECRIERU, O., MACOVEI, T. *Litigii de muncă*. Chișinău: Tipografia centrală, 2013. ISBN-978-9975-53-135-1.
12. [http://www.codulmuncii.ro/titulul\\_2/capitolul\\_5/sectiunea\\_8/art\\_81\\_6.html](http://www.codulmuncii.ro/titulul_2/capitolul_5/sectiunea_8/art_81_6.html) (Accesat: 02.03.13).
13. [http://www.euroavocatura.ro/jurisprudenta/839/Demisie\\_Preaviz\\_Efecte\\_Nulitatea\\_deciziei\\_de\\_sanctionare\\_disciplinara\\_emisa\\_dupa\\_încetarea\\_Contractului\\_Individual\\_de\\_Munca\\_ca\\_urmare\\_a\\_demisiei](http://www.euroavocatura.ro/jurisprudenta/839/Demisie_Preaviz_Efecte_Nulitatea_deciziei_de_sanctionare_disciplinara_emisa_dupa_încetarea_Contractului_Individual_de_Munca_ca_urmare_a_demisiei) (Accesat: 12.03.13).

Prezentat la 10.06.2013