

Unitatea \_\_\_\_\_  
Sediul \_\_\_\_\_  
C.U.I. \_\_\_\_\_

## DECIZIE DE CONCEDIERE

Nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Subsemnatul (a) \_\_\_\_\_, reprezentant legal al \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_, în baza dispozițiilor statutului societății, Ținând seama de<sup>(1)</sup> \_\_\_\_\_

Având în vedere<sup>(2)</sup> \_\_\_\_\_

În temeiul prevederilor art. <sup>(3)</sup> \_\_\_\_\_, alin. \_\_\_\_\_, lit. \_\_\_\_\_ din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii,

### DECID

1. Contractul individual de muncă al d-lui (d-nei) \_\_\_\_\_, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași cu nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ și în registrul general de evidență a salariaților cu nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_, încetează la data \_\_\_\_\_, dată la care expiră preavizul de <sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, acordat conform art. 73 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

2. Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere sunt următoarele: <sup>(5)</sup> \_\_\_\_\_

3. Corespunzător pregătirii profesionale și capacității dumneavoastră de muncă, în cadrul unității sunt disponibile următoarele locuri de muncă <sup>(6)</sup>: \_\_\_\_\_

Așteptăm exprimarea expresă a opțiunii dumneavoastră, până la data <sup>(7)</sup> \_\_\_\_\_.

4. Prezenta decizie se va comunica salariatului în termen de 5 zile de la emitere și Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași în termen de 5 zile de la perfectare. Compartimentele resurse umane și financiar contabil vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentei decizii.

5. Decizia produce efecte de la data comunicării.

6. Împotriva prezentei decizii de concediere, salariatul se poate adresa cu contestație la <sup>(8)</sup> \_\_\_\_\_, în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicare.

**Conducătorul unității** <sup>(9)</sup>: Numele și prenumele \_\_\_\_\_

Funcția \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_

Salariatul (a) \_\_\_\_\_ am primit un exemplar astăzi \_\_\_\_\_, semnătura \_\_\_\_\_.

<sup>1</sup> Se vor preciza motivele de fapt care au determinat concedierea. În cazul desfacerii disciplinare a contractului individual de munca (art. 61, lit. a din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii) se va descrie fapta care constituie abatere disciplinară, cu precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul de ordine interioară sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat.

<sup>2</sup> Se vor preciza: numărul de înregistrare al referatului întocmit de persoana desemnată să efectueze cercetarea prealabilă, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în cadrul cercetării prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea (neprezentarea salariatului la convocare fără un motiv obiectiv).

<sup>3</sup> Se va indica articolul din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în temeiul căruia se dispune concedierea.

<sup>4</sup> În situația în care concedierea se realizează în temeiul art. 61, lit. c și d sau art. 65 și 66, se va preciza numărul de zile de preaviz, cel puțin 15 zile lucrătoare, stabilite la încheierea contractului individual de muncă.

<sup>5</sup> În cazul concedierii colective se vor indica criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere, potrivit legii sau contractului colectiv de muncă.

<sup>6</sup> În cazul concedierii în temeiul art. 61, lit. c și d se vor preciza locurile de muncă disponibile iar în situația în care angajatorul nu dispune de acestea, se va preciza modalitatea în care a fost solicitat sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă și răspunsul acestei instituții.

<sup>7</sup> Se va avea în vedere respectarea termenului de cel puțin 3 zile lucrătoare de la comunicare.

<sup>8</sup> Instanța competentă cu judecarea conflictelor de muncă este Tribunalul în a cărui circumscripție salariatul (reclamantul) își are domiciliul sau reședința.

<sup>9</sup> Persoana care reprezintă legal unitatea și care conform statutului are dreptul să angajeze și să concedieze personalul. Se va aplica ștampila unității.

NOTĂ: Neîncluderea în conținutul deciziei de concediere, a vreunui element din cele prezentate mai sus și/sau nerespectarea procedurii de concediere prevăzută de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, articolele 58 - 75, poate atrage nulitatea absolută a deciziei și plata unor despăgubiri.