

BABS

Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

Am fost concediat:
Ce să fac?

RO

**MUNCA TA.
DREPTURILE TALE.**

Beratung

Doradztwo

Poradenství

Counselling

Consiliere

Tanácsadás

Concedierea

La inițiativa uneia din părți (angajator sau angajat), raportul de muncă poate înceta înainte de a expira contractul de muncă, dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Un contract de muncă poate înceta prin concediere sau demisie, dacă sunt respectate prevederile din codul muncii sau din contractele colective de muncă.

Modalități de concediere

Decizia de concediere se va comunica în scris (vezi art. 623 BGB - cod civil). Nu se admite comunicarea deciziei de concediere pe cale verbală, pe mail sau SMS! Decizia de concediere este considerată ca fiind făcută în scris numai dacă se tipărește și se trimite pe cale poștală. Este absolut necesar să se dovedească trimiterea notificării de concediere, de aceea, în cazul unei demisii din partea angajatului, se recomandă trimiterea acesteia prin scrisoare recomandată. Decizia de concediere trebuie semnată de mână. O notificare de reziliere în format digital nu are valabilitate juridică.

Data

Data la care s-a luat decizia de concediere este foarte importantă. [Concedierea retroactivă, la o dată anterioară, nu e posibilă.](#)

Protecția împotriva concedierii

Conform legii, încetarea contractului de muncă al unui angajat cu vechime în muncă în unitatea sau întreprinderea respectivă de peste șase luni, va fi lipsită de efecte juridice dacă e nejustificată din punct de vedere social. Legea prevede că decizia de concediere se consideră justificată social, dacă s-a dispus din motive care țin

de persoana angajatului (nu corespunde profesional etc.), din motive care țin de conduita angajatului (refuză să muncească, simulează o boală) sau din motive operative urgente. Anumite categorii de salariați beneficiază de protecție împotriva concedierii (salariați cu concediere posibilă numai cu aprobarea autorităților sau salariați excluși de la concedierea cu termen de preaviz): persoanele cu dizabilități, persoanele gravide sau aflate în primele patru luni de la nașterea copilului, persoanele aflate în concediu paternal („Erziehungsurlaub”, „Elternkarenz” – concediu cu plată sau fără plată pentru creștere copii), membrii comitetelor de întreprindere, ucenicii, salariați aflați în concediu pentru îngrijirea persoanelor în vârstă („Pflegezeit”), deținătorii unor funcții politice. În unitățile în care există un comitet de întreprindere („Betriebsrat”) sau un consiliu al angajaților („Personalrat”), aceste organisme vor trebui consultate înainte de a concedia un salariat.

Demisia făcută de către angajat este eficientă fără a se menționa motivul acesteia!

Termenul de preaviz prevăzut de Codul Civil (§ 622 BGB)

Termenul de preaviz prevăzut de lege pentru angajator este următorul:

- În perioada de probă (max. 6 luni) – 2 săptămâni sau mai puțin, în cazul în care contractul colectiv de muncă prevede altceva
- După perioada de probă – 4 săptămâni sau la data de 15 sau la finalul lunii calendaristice
- După 2 ani – 1 lună la finalul lunii calendaristice
- După 5 ani – 2 luni la finalul lunii calendaristice
- După 8 ani – 3 luni la finalul lunii calendaristice
- După 10 ani – 4 luni la finalul lunii calendaristice
- După 12 ani – 5 luni la finalul lunii calendaristice
- După 15 ani – 6 luni la finalul lunii calendaristice
- După 20 ani – 7 luni la finalul lunii calendaristice

Termenul de preaviz începe din data la care a fost remisă decizia de concediere sau cererea de demisie. Din acest motiv, decizia de concediere sau cererea de demisie se va trimite prin scrisoare recomandată, sau se va preda în prezența unor martori. Partea care primește documentul nu este obligată să confirme acest lucru. Angajatul care își dă demisia nu trebuie să aștepte până când angajatorul îi semnează sau acceptă cererea de demisie. Termenul de preaviz începe în momentul remiterii documentului. Același lucru e valabil și pentru decizia de concediere luată de angajator. În cazul în care nu există niciun alt motiv împotriva încetării contractului de muncă, dacă s-a respectat și termenul de preaviz și angajatul nu a contestat în termen de 3 săptămâni decizia de concediere, aceasta rămâne valabilă. Nerespectarea condițiilor de mai sus atrag nulitatea deciziei de concediere sau a cererii de demisie, iar salariatul trebuie să-și reia imediat munca. Dacă în contractul de muncă este prevăzut un alt termen de preaviz, se va aplica principiul clauzei celei mai favorabile. Prin principiul clauzei cele mai favorabile se înțeleg următoarele: în cazul în care, pentru una și aceeași situație sunt valabile mai multe prevederi legale, se va aplica prevederea cea mai favorabilă angajatului respectiv.

Penalități contractuale în cazul concedierii/demisiei

În cazul în care angajatul își dă demisia fără a respecta termenul de preaviz, acesta poate fi penalizat contractual. Angajatorul poate însă sancționa contractual angajatul numai dacă acest lucru este prevăzut în contractul individual (sau colectiv) de muncă.

Termenele de preaviz

Termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă

În contractul colectiv de muncă („Tarifvertrag”) se pot stabili și alte reguli. **Contractul colectiv de muncă reglementează conținutul, modul de încheiere și de încetare a raporturilor de muncă, precum și alte proceduri interne, resp. drepturile și obligațiile părților sale contractuale.** Domeniul de valabilitate diferă de la un contract colectiv de muncă la altul. Astfel, există contracte colective de muncă locale („Firmentarifvertrag/ Haustarifvertrag”), în care angajatorul însuși este una din părțile contractuale și care sunt valabile numai pentru o anumită firmă. Există apoi contracte colective de muncă încheiate pentru o comunitate tarifară, între sindicate și federațiile patronale. Aceste contracte colective de muncă sunt valabile numai în firmele în care angajatorii sunt membri ai federației patronale care a negociat contractul colectiv respectiv. Mai există apoi și contracte colective de muncă general valabile pentru toți angajatorii și angajații dintr-un anumit sector economic. Obligatorietatea acestui contract colectiv de muncă este declarată de Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale (vezi art. 5 TVG). Pe lângă acestea, mai există și contracte colective de muncă valabile doar în anumite landuri ale Germaniei. Pentru alte informații despre contractele colective de muncă ia legătura cu „Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen” (Centrul de consultanță pentru salariații străini din landul Saxonia), sau cu sindicatul local.

În exemplele de mai jos se prezintă diferențele existente între termenul de preaviz prevăzut de lege și termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă.

Termenul de preaviz la firmele de curățenie clădiri

Contractul colectiv de muncă reglementează particularitățile activităților din sectorul firmelor de curățenie clădiri, fiind însă general valabil. Acest contract este deci valabil pentru toți salariații care au activități de curățenie clădiri. Raportul de muncă al salariaților din firmele de curățenie clădiri poate fi reziliat cu un termen de preaviz de 2 săptămâni (și după perioada de probă). În primele două săptămâni de la angajare, concedierea/demisia se poate efectua cu un termen de preaviz de 1 zi lucrătoare. În perioada 1 noiembrie – 31 martie, din cauza condițiilor meteorologice, angajatorul poate concedia personalul cu un termen de preaviz de 1 zi lucrătoare. Acest lucru este posibil numai dacă salariaților nu li se poate da un alt loc de muncă în unitate. Decizia respectivă va trebui discutată cu comitetul de întreprindere, angajatul concediat având dreptul la reangajare.

Termenul de preaviz la agențiile de leasing de personal

În sectorul muncii temporare, noul sistem de contract colectiv GVP a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2026. Contractele colective privind munca temporară DGB/GVP înlocuiesc astfel în totalitate contractele colective iGZ și BAP și creează astfel un cadru tarifar unitar pentru acest sector.

Termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă GVP

În primele trei luni, contractul de muncă poate fi reziliat cu un preaviz de o săptămână. După împlinirea celei de-a treia luni și până la împlinirea celei de-a șasea luni, contractul de muncă poate fi reziliat cu un preaviz de două săptămâni. În cazul angajărilor noi, perioada

de preaviz poate fi redusă la o zi prin clauză contractuală în primele două săptămâni ale raportului de muncă.

Se consideră angajări noi raporturile de muncă cu angajații care nu au avut un raport de muncă cu angajatorul timp de cel puțin trei luni. În plus, se aplică pentru ambele părți, termenele prevăzute la articolul 622 alineatele (1) și (2) din Codul civil german (BGB).

Termenele de preaviz se aplică în mod egal și contractelor de muncă pe durată determinată. Dispozițiile legale privind concedierea fără preaviz rămân neschimbate.

Termenul de preaviz la firmele de construcții

În primele 6 luni, raportul de muncă poate înceta la inițiativa ambelor părți cu respectarea unui termen de preaviz de 6 zile lucrătoare. După perioada de 6 luni, sau, în cazul ucenicilor, după preluarea acestora la absolvirea școlii profesionale, raportul de muncă poate fi reziliat de ambele părți cu un termen de preaviz de 12 zile lucrătoare.

 **Notă:** Se consideră zile lucrătoare zilele de luni până sâmbătă. Termenul de preaviz pentru angajatori se prelungește dacă raportul de muncă în aceeași unitate sau întreprindere

- a durat 3 ani – la 1 lună până la sfârșitul lunii,
- a durat 5 ani – , la 2 luni până la sfârșitul lunii,
- a durat 8 ani – la 3 luni până la sfârșitul lunii,
- a durat 10 ani – la 4 luni până la sfârșitul lunii,
- a durat 12 ani – la 5 luni până la sfârșitul lunii,
- a durat 15 ani – la 6 luni până la sfârșitul lunii,
- a durat 20 de ani – la 7 luni până la sfârșitul lunii.

În perioada 1 decembrie – 31 martie raportul de muncă nu poate fi reziliat din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (sezon rece).

Concedierea/demisia în cazuri excepționale

Ambele părți contractuale pot rezilia raportul de muncă din motive excepționale, fără preaviz, în situația în care devine imposibilă continuarea raportului de muncă până la expirarea termenului de preaviz sau până când expiră durata contractului de muncă (vezi art. 626 BGB), de ex. în cazul în care salariatul refuză să muncească, a comis un furt etc. **Înainte de a-l concedia în mod excepțional, salariatului respectiv trebuie să i se trimită o avertizare.** Decizia de concediere/demisie se poate lua în termen de maxim 2 săptămâni. Termenul începe să curgă în momentul în care partea îndreptățită să rezilieze contractul de muncă a luat cunoștință de motivele care stau la baza deciziei de concediere/demisie. **La cererea angajatului, angajatorul este obligat să justifice în scris decizia de concediere.**

Acordul de desfacere a contractului de muncă („Aufhebungsvertrag”)

Acordul de desfacere sau de dizolvare a contractului de muncă este o înțelegere încheiată între angajat și angajator cu privire la încetarea raportului de muncă. Acest acord nu impune respectarea termenului legal de preaviz – în acordul de desfacere a contractului de muncă se specifică data la care va înceta raportul de muncă respectiv. În comparație cu concedierea sau demisia, acordul de desfacere a contractului de muncă presupune consimțământul ambelor părți - angajatul și angajatorul. **Acordul este valabil numai dacă a fost semnat de ambele părți. Acordul de desfacere a contractului de muncă se va încheia în scris.** Acest acord poate prezenta pentru angajat anumite avantaje, dar și dezavantaje. Acordul respectiv este soluție bună

pentru salariatul care dorește să-și dea demisia, dacă acesta, din anumite motive, nu poate respecta termenul de preaviz, de ex. dacă vrea să înceapă o nouă activitate înainte de expirarea termenului respectiv. Nu se recomandă angajaților să semneze un astfel de acord de desfacere a contractului de muncă, dacă nu au deocamdată un alt loc de muncă. Dacă angajatul a semnat un astfel de acord, agenția pentru ocuparea forței de muncă nu-i va acorda ajutorul de șomaj pe o perioadă de interdicție de 12 luni. Având în vedere că, pentru acordul de desfacere a contractului de muncă este necesar consimțământul angajatului, agenția pentru ocuparea forței de muncă va considera că angajatul și-a dat singur demisia. În perioada de interdicție angajatul nu va mai primi ajutor de șomaj, iar după aceea va primi cu 25 % mai puțin. În perioada de interdicție, șomerul nu are dreptul la asigurarea de sănătate! În această perioadă, șomerul va trebui să-și plătească singur o asigurare privată de sănătate.

Încheierea și declararea de șomer

În temeiul articolului 38 alineatul (1) din SGB III, persoanele ale căror raporturi de muncă se încheie trebuie să notifice Agenția pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin trei luni înainte de încetarea acestora. Dacă perioada de preaviz este mai scurtă de 3 luni, angajatul trebuie să contacteze Agenția pentru ocuparea forței de muncă în termen de trei zile.

Concedierea și asigurarea de sănătate

În Germania, angajatorul are dreptul să concedieze și angajații aflați în incapacitate de muncă (concediu de boală). La concedierea în angajaților aflați în concediu de boală trebuie respectat termenul de preaviz prevăzut de lege și de contractul colectiv de muncă. Conform art. 19 SGB V, salariatul are dreptul la prestații timp de încă 1 lună după concediere, chiar dacă nu are nicio activitate. În cazul incapacității de muncă, asigurațul căruia i s-a eliberat un certificat medical în străinătate (de exemplu, navetist transfrontalier, persoană aflată în concediu) are obligația de a-și informa casa de asigurări de sănătate în termen de 7 zile și de a depune adevărul medicală (Krankenschein). Dacă-și respectă această obligație, asiguratul poate beneficia de prestațiile casei de asigurări de sănătate timp de maxim 78 de săptămâni de la concediere. Alocația de boală reprezintă 70% din ultimul salariu brut. Dacă asiguratul nu-și respectă această obligație, va fi clasificat automat de casa de asigurări de sănătate ca fiind asigurat privat, trebuind să-și plătească singur contribuțiile la asigurarea de sănătate.

Contestarea concedierii

Dacă angajatul consideră că decizia de concediere este nejustificată din punct de vedere social, are dreptul să depună o contestație la comitetul de întreprindere local (dacă există). În cazul în care comitetul de întreprindere consideră că este întemeiată contestația depusă, va trebui să încerce să ajungă la o înțelegere cu angajatorul (vezi art. 3 KSchG).

Dacă angajatul dorește să reclame nejustificarea socială a deciziei de concediere, sau nulitatea acesteia din alte motive, va trebui ca, în termen de 3 săptămâni de la primirea deciziei de concediere, să introducă în scris o acțiune constatatoare în fața tribunalului muncii.

Dacă angajatul depusese deja o contestație la comitetul de întreprindere, va trebui să atașeze răspunsul formal al acestuia la cererea de chemare în judecată (vezi art. 4 KSchG). Alte situații care atrag nulitatea deciziei de concediere: forma incorectă de comunicare (verbal, pe mail), angajatul este membru al comitetului de întreprindere, angajata e gravidă, angajatul are dizabilități sau a fost concediat fără preaviz și fără să fi fost avertizat anterior etc. Contestația din motive sociale a deciziei de concediere o poate depune singur orice angajat, la judecătoria locală (de primă instanță). Aici, asistentul juridic ajută în formularea unei cereri sau chiar în înaintarea unei plângeri (nu primiți însă consiliere juridică). Dacă nu se va putea soluționa cauza în primă instanță, angajatul va trebui să-și ia un avocat.

Datele de contact ale instanțelor respective se găsesc aici:
www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm

Salariații care sunt membri de sindicat de peste 3 luni au dreptul la consultanță juridică gratuită și avocat gratuit în fața tribunalului muncii.

Pentru alte informații despre sindicate vezi:
www.sachsen.dgb.de.

Pentru mai multe informații, date de contact și programul de lucru, te invităm să vizitezi site-ul nostru
www.babs-online.eu.

Clauza de responsabilitate:

Prezenta publicație cuprinde informații generale cu caracter orientativ. Nu garantăm corectitudinea acestor informații. Din aceste informații nu rezultă niciun drept legal.

Editura:

IGR ELAN e.V. – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte
in Sachsen (BABS)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs-online.eu

Actualizat: Mai 2026

Design: Ö GRAFIK agentur für marketing und design



www.babs-online.eu

Consiliere



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit
Steuermitteln auf Grundlage des vom
Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

