CZU: 349.227:331.106:349.2(478)(094.4) **https://doi.org/10.59295/sum3(193)2026_17**

DEMISIA ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ: ÎNTRE LEGE, PRACTICĂ ȘI PROTECȚIA SALARIATULUI

Tatiana MACOVEI,
Universitatea de Stat din Moldova

Prezenta lucrare are ca scop analizarea condițiilor în care un raport de muncă poate înceta prin demisie, inclusiv prin demisia psihologică, când angajatul se simte constrâns să își înceteze activitatea din cauza unor presiuni sau încălcări ale legislației muncii. Articolul va examina în detaliu prevederile art. 85 din Codul muncii, identificând cadrul normativ aplicabil și problemele practice care pot apărea în procesul de depunere și acceptare a demisiei. Vor fi discutate situațiile controversate întâlnite în practică și vor fi propuse soluții concrete pentru depășirea acestora, astfel încât atât angajatorii, cât și salariații să își exercite drepturile și obligațiile într-un mod corect, legal și echitabil. Analiza urmărește protecția intereselor ambelor părți implicate în încetarea raportului de muncă.

Cuvinte-cheie: *demisie, demisie psihologică, Codul muncii, preaviz, încetare.*

RESIGNATION IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: BETWEEN LAW, PRACTICE, AND EMPLOYEE PROTECTION

The present paper aims to analyze the conditions under which an employment relationship may terminate through resignation, including psychological resignation, when an employee feels compelled to end their activity due to pressure or violations of labor legislation. The article will examine in detail the provisions of Article 85 of the Labor Code, identifying the applicable legal framework and practical issues that may arise during the submission and acceptance of resignation. Controversial situations encountered in practice will be discussed, and concrete solutions will be proposed to address them, so that both employers and employees can exercise their rights and obligations in a correct, legal, and fair manner. The analysis seeks to protect the interests of both parties involved in the termination of the employment relationship.

Keywords: *resignation, psychological resignation, Labor Code, notice period, termination.*

Introducere

Încetarea unui raport de muncă poate surveni în diverse circumstanțe, iar legislația muncii clasifică aceste situații în patru categorii principale:

- încetarea în circumstanțe ce nu depind de voința părților;
- încetarea prin acordul părților;
- demisia;
- concedierea.

Fiecare dintre aceste forme presupune respectarea unor proceduri legale specifice, pentru a asigura protecția drepturilor ambelor părți implicate. Indiferent de temeiul încetării contractului de muncă, angajatorul are obligația de a emite un ordin de încetare a raportului de muncă, conform prevederilor art. 81 alin. (3) din Codul muncii, indicând expres articolul, alineatul și litera sau punctul corespunzător din lege. Această cerință are rolul de a garanta claritatea și legalitatea procedurii de încetare a contractului.

În cadrul prezentului studiu, analiza va fi concentrată pe încetarea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului. La general demisia reprezintă manifestarea unilaterală a voinței salariatului de a înceta raportul de muncă. Lucrarea va examina strict prevederile Codului muncii aplicabile raporturilor tipice de muncă, fără a aborda particularitățile demisiei unor categorii speciale de angajați, precum ar fi cazul funcționarilor publici sau a demnitarilor publici. Se vor analiza aspectele normative, procedurale și practice legate de depunerea și acceptarea demisiei, precum și soluții pentru eventualele situații controversate, în scopul protejării drepturilor și obligațiilor ambelor părți implicate în încetarea contractului de muncă.

De asemenea ne vom axa și pe demisia psihologică a salariatului și cum aceasta poate fi probată.

Rezultate obținute și discuții

La general demisia reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Dreptul a de demisiona este recunoscut oricărui salariat, în caz contrar ne-am afla în prezența muncii forțate. Deși acest drept este recunoscut tuturor salariaților, totuși legislația muncii prevede câteva condiții obligatorii pe care salariatul urmează a le respecta în cazul intenției de a înceta un raport de muncă în baza propriei voințe.

a) inițierea procedurii de demisie se realizează prin depunerea unei cereri scrise prin care salariatul anunță angajatorul despre intenția sa de a demisiona. Forma scrisă a cererii de demisie este obligatorie, astfel orice informare verbală a angajatorului nu poate produce efecte juridice. Cererea de demisie este un act unilateral al salariatului și deși textul tipic utilizat în cererile de demisie este …rog să îmi fie acceptată cererea de demisie...totuși, reieșind din natura sa, cererea de demisie mai degrabă urmează a fi privită drept o înștiințare sau un preaviz prin care salariatul pune la curent angajatorul cu intenția sa de a înceta raportul juridice de muncă, or, Codul muncii nu reglementează vreo ipoteză în care angajatorul poate refuza cererea de demisie.

Forma scrisă a cererii de demisie este obligatorie, ori orice informare verbală a angajatorului despre intenția de a demisiona nu produce efecte juridice.

b) înregistrarea cererii de demisie - legislația muncii stabilește în mod obligatoriu că cererea de demisie urmează a fi înregistrată de către angajator, condiție expres reglementată de Codul muncii în art. 85 alin. (1) care prevede: *„*Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(41), din proprie iniţiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea*”* [1].

Momentul înregistrării cererii de demisie este unul important, or din ziua imediat următoare începe a curge termenul de preaviz. Sub aspect probatoriu recomandăm salariaților ca atunci când depun cererea de demisie să o depună în două exemplare, unul rămânând la angajator, iar celălalt exemplar la salariat.

Înregistrarea cererii de demisie este obligatorie pentru angajator atât reieșind din obligația legală, cât și din principiul bunei credințe. Cu toate acestea în practică se întâlnesc situații în care angajatorul refuză înregistrarea cererii de demisie. Pentru aceste situații recomandăm salariaților să expedieze cererea de demisie prin scrisoare recomandată cu aviz de recepție. Astfel, data la care angajatorul a primit scrisoarea recomandată a salariatului se va considera drept ziua înregistrării cererii de demisie.

c) respectarea termenului de preaviz - în materie de durată a preavizului Codul muncii operează cu diferite durate:

- 14 zile calendaristice este regula generală prevăzută expres de prevederile art. 85 alin. (1) Codul muncii;
- o lună pentru conducătorii unității, adjuncții lui sau contabilul șef;
- cel puțin 7 zile calendaristice - pentru salariații asociațiilor religioase;
- cel puțin 7 zile calendaristice - pentru salariații antrenați la lucrări sezoniere;
- cel puțin 7 zile calendaristice - pentru salariații angajați de angajatori persoane fizice;
- cel puțin 3 zile calendaristice - pentru salariații angajați pe contract de muncă cu durată determinată de până la 2 luni.

Urmează a menționa faptul că termenul de preaviz este obligatoriu pentru salariat, el are un rol de tranziție pentru a acorda angajatorului un timp rezonabil pentru a-și organiza munca și pentru a identifica eventual un alt salariat pentru funcția respectivă. Pe toată perioada de preaviz salariatul are exact aceleași obligații și drepturi, continuând să își îndeplinească activitatea de muncă. În ipoteza în care salariatul s-a limitat la depunerea cererii de demisie și ulterior nu s-a prezentat la locul de muncă, aceasta reprezintă o abatere disciplinară și conferă dreptului angajatorului de a atrage salariatul la răspundere disciplinară. Totuși, chiar și în această situație neprezentarea la serviciu a salariatului după depunerea cererii de demisie nu duce la întreruperea curgerii termenului de preaviz.

Conform Codului muncii al Republica Moldova (art. 85 alin. (2)), există situații în care salariatul poate solicita încetarea raportului de muncă fără respectarea termenului standard de preaviz de 14 zile, permițând astfel salariatului să indice un termen de preaviz mai mic. Acest drept al salariatului de a reduce termenul de preaviz poate fi exercitat limitativ în cazurile prevăzute de art. 85 alin. (2) Codul muncii. Aceste situații

includ: „În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituţie de învăţământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilităţi, cu alegerea într-o funcţie electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual şi/sau colectiv de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă şi înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept” [1].

În cazul în care salariatul va face referire la unul din cazurile prevăzute de art. 85 alin. (2) Codul muncii angajatorul va fi obligat să accepte cererea de demisie în termenul de preaviz redus indicat de către salariat în cererea de demisie. Totodată, pentru a putea solicita o demisie cu termen redus pentru cazurile prevăzute la art. 85 alin. (2) Codul muncii salariatul este obligat să anexeze documentul justificativ al reducerii termenului de preaviz. Această obligație incubată salariatului este una obligatorie, or, în lipsa dovezii respective angajatorul nu poate fi silit să accepte cererea de demisie cu termen de preaviz mai redus.

Este adevărat că situațiile prevăzute de art. 85 alin. (2) Codul muncii, atunci când salariatul poate cere încetarea raportului de muncă cu un termen de preaviz mai mic de 14 zile calendaristice, pot perturba activitatea angajatorului, totuși, scopul instituirii acestor excepții este protecția salariatului, care în ipotezele limitativ prevăzute de art. 85 alin. (2) Codul muncii poate cere inclusiv demisia imediată. Analizând cazurile prevăzute de această normă vedem că ele se referă la anumite circumstanțe personale, familiale sau profesionale ale salariatului care fac imposibilă continuarea muncii de către salariat. În esență această reglementare protejează salariatul și îi acordă a flexibilitate legală în ceea ce privește durata termenului de preaviz, fără însă ca angajatorul să se poată opune acestui fapt.

Totodată, art.85 Codul muncii oferă părților contractului individual de muncă de a realiza un acord de voință și a scurta termenele de preaviz prevăzute de lege. Astfel, art. 85 alin. 3^1 Codul muncii prevede expres faptul că **contractul individual de muncă poate înceta prin acordul scris al părților**, indiferent de termenul de preaviz prevăzut în alin. (1), (2) și (4^1). Această situație reprezintă o excepție de la regula generală, iar realizarea acordului de voință urmează a nu fi afectată de careva vicii de consimțământ.

Din punct de vedere procedural acordul scris al părților se realizează printr-un document bilateral, care se va semna atât de angajator, cât și de către salariat. Din punctul de vedere al salariatului acesta reprezintă o posibilitate de a înceta munca fără a fi obligat să respecte termenul de preaviz. Totuși, salariatul nu dispune de pârghia de a-l obliga pe angajator să accepte o cerere de demisie înainte de expirarea termenului de preaviz dacă nu poate proba una din situațiile admisibile prevăzute de art. 85 alin. (2) Codul muncii.

Din punct de vedere praxiologic angajatorul și salariatul vor întocmi un acord de încetare a contractului de muncă stabilind expres durata mai scurtă a termenului de preaviz, unde părțile vor conveni data expresă a încetării contractului individual de muncă. Acest acord al părților poate fi ulterior utilizat și în calitate de mijloc de probă în eventualitatea unor litigii. În ipoteza unor litigii instanța urmează a stabili faptul dacă acest acord a fost exprimarea liberă a consimțământului părților și nu este afectat de careva vicii de consimțământ. Astfel, putem concluziona că acordul scris reprezintă o excepție legală flexibilă de la termenul de preaviz, protejând interesele ambelor părți și asigurând o încetare amiabilă și sigură a raportului de muncă prin demisie.

d) retragerea cererii de demisie. În acord cu prevederile art. 85 alin. (4) Codul muncii salariatul care a depus o cerere de demisie beneficiază de un termen de 7 zile calendaristice de la data depunerii acesteia pentru a-și putea retrage decizia sau pentru a depune o nouă cerere care să anuleze prima solicitare. În asemenea situație angajatorul este obligat să accepte cererea de retragere a cererii de demisie, cu excepția cazului în care între timp, a fost angajat un alt salariat prin încheierea unui contract individual de muncă.

Această reglementare juridică are scopul de a proteja pe de o parte drepturile salariatului, permițându-i să reconsidere decizia de încetare a raportului de muncă, iar pe de altă parte de a asigura continuitatea activității instituției sau unității economice prin posibilitatea ocupării postului vacant cu un alt angajat. Astfel, legea creează un echilibru între flexibilitatea exercitării dreptului la demisie și nevoia angajatorului de a menține funcționalitatea structurii organizaționale.

Retragerea cereriii de demisie poate fi depusă și prin mijloace electronice, moment reținut și de practica judecătorească: *„*actele cauzei atestă că, la 16 ianuarie 2023, de la adresa electronică a reclamantei Savițchi Tatiana, ***** în adresa Serviciului Fiscal de Stat, prin poșta electronică la adresa electronică cereri@sfs.md, de către reclamanta Savițchi Tatiana a fost expediată cererea privind retragerea cererii de demisie. Totodată, se constată faptul că semnătura electronică de pe cererea de retragere a cererii de demisie datează cu 16.01.2023, ora 15:55 min, mesajul a fost expediat la ora 16:16 la adresa Serviciului Fiscal de Stat, și la 15:59 colaboratorilor SFS implicați în soluționarea cererii menționate. (f.d. 14, 82-85) În aceste împrejurări, se reține că cererea de retragere a cererii de demisie a fost depusă în termenul prevăzut de lege, considerându-se valabil formulată și urmând a fi soluționată de Serviciul Fiscal de Stat*"* [2].

e) emiterea ordinului de demisie. Potrivit art. 85 alin. (3) din Codul muncii al Republicii Moldova, după expirarea termenelor prevăzute pentru preaviz, angajatorul este obligat să emită ordinul de încetare a raportului de muncă care urmează a respecta exigențele prevăzute de art. 81 alin. (3) Codul muncii. În ipoteza în care angajatorul nu emite ordinul de demisie, aceasta nu împiedică încetarea raportului de muncă, deoarece conform legii, odată ce preavizul a expirat, salariatul poate înceta activitatea și poate solicita angajatorului achitarea tuturor drepturilor salariale. Acest moment este reținut și de practica judiciară națională: *„*instanța de judecată menționează că menținerea raporturilor de serviciu cu salariatul care și-a retras cererea de demisie este o obligație a angajatorului, fapt ce rezultă din textul art. 85 alin. (4) Codul muncii. Din textul normei citate supra rezultă că angajatorului îi este oferită discreție de a continua sau nu relațiile de muncă (angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă) doar dacă până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat, situație care în speța dedusă judecății nu se atestă*"* [2].

La data încetării raportului de muncă prin demisie angajatorul este obligat să achite salariul restant, după caz compensație pentru concediu anual nefolosit.

Astfel, putem concluziona că emiterea ordinului de demisie este obligatorie pentru angajator, însă incapacitatea sau refuzul acestuia nu afectează dreptul legal al salariatului de a înceta raportul de muncă.

f) demisia psihologică. Codul muncii al Republicii Moldova nu definește demisia psihologică, iar legea nu oferă reglementări specifice privind acest tip de încetare a raportului de muncă. Cu toate acestea, în practica juridică și în literatura de drept al muncii a fost conturat conceptul de demisie psihologică, ca situație în care salariatul este determinat indirect să își înceteze activitatea din cauza comportamentului angajatorului sau a mediului de muncă. Cel mai des salariatul depune o cerere demisie drept rezultat al hărțuirii lui la locul de muncă.

La general, demisia psihologică se caracterizează prin faptul că voința salariatului nu este exprimată în mod liber, ci este influențată de factori externi voinței sale precum: presiuni sau constrângeri exercitate de angajator sau colegi de muncă, hărțuire morală, modificarea abuzivă a atribuțiilor de muncă, refuzul acordării drepturilor salariale sau condiții de muncă degradante, izolarea salariatului de colectivul de muncă, limitarea posibilității salariatului de ași expune punctul de vedere, atribuirea de sarcini de muncă mult peste nivelul de competență profesională a salariatului sau, din contra, mult sub nivelul de competență profesională a acestuia. În esență, aceasta poate fi privită ca o demisie forțată mascată sub forma unei încetări voluntare a raportului de muncă.

Din punct de vedere juridic, în ipoteza invocării unei demisii psihologice sarcina probatoriului revine exclusiv salariatului. Acesta trebuie să demonstreze că decizia de a demisiona nu a fost liberă, ci rezultatul presiunilor sau încălcărilor angajatorului. Probe relevante pot include: e-mailuri, mesaje, documente interne, rapoarte ale comisiilor disciplinare, plângeri prealabile sau declarații ale colegilor care atestă comportamentul abuziv. Această abordare este reținută și în practica judiciară: „În speță, reclamanta a invocat faptul că cererea de demisie a fost depusă sub influența unor presiuni din partea administrației IMSP Spitalul Raional Călărași, însă în cadrul judecării cauzei nu au fost prezentate probe în acest sens. Or, afirmațiile indicate cu privire la faptul că administrația folosea cuvinte jignitoare în adresa ei nu au fost probate în nici un mod" [3].

În ipoteza invocării unei demisii psihologice instanța de judecată va analiza circumstanțele concrete și probele prezentate pentru a stabili dacă demisia a fost una voluntară sau a fost determinată de presiuni psi-

hologice. Dacă se constată că demisia este psihologică, instanța poate anula ordinul de demisie cu obligarea angajatorului să repare prejudiciul cauzat salariatului.

Concluzii

Procedura de demisie a salariatului în legislația Republicii Moldova este reglementată de Codul muncii și presupune depunerea cererii scrise și respectarea termenului de preaviz, cu excepțiile prevăzute de lege. În acord cu prevederile legale, angajatorul este obligat să înregistreze cererea și să emită ordinul de încetare a raportului de muncă până la expirarea termenului de preaviz sau cel târziu în ultima zi a termenului de preaviz. Termenul de preaviz protejează ambele părți și oferă timp pentru reorganizarea activității. În situații speciale, cum ar fi pensionarea, îngrijirea copilului sau încălcarea de către angajator a contractului, salariatul poate solicita reducerea preavizului. Demisia psihologică reprezintă o plecare determinată indirect de comportamentul angajatorului, iar sarcina probatoriului revine salariatului. Documentarea riguroasă a circumstanțelor este esențială pentru protejarea drepturilor acestuia. În toate cazurile, legea asigură plata drepturilor salariale și eliberarea documentelor aferente activității. Astfel, procedura legală și jurisprudența conferă atât protecție, cât și claritate în exercitarea dreptului la demisie. În ipoteza în care salariatul nu este de acord cu ordinul de demisie emis de angajator în temeiul art. 85 Codul muncii, acesta dispune de dreptul de a-l contesta în instanța de judecată în termen de 3 luni și poate cere repararea prejudiciului în acord cu prevederile art. 90 Codul muncii.

Bibliografie:

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. *Decizia Curții de Apel Centru din 25.05.2025 în cauza Savițchi Tatiana împotriva Serviciului fiscal de stat,* https://cac.instante.justice.md/ro/court-decisions?pdf_content=savitchi%20tatiana&type=Any&apply_filter.
3. *Încheierea Curții Supreme de Justiție din Eugenia din 15.03.2023, în cauza Păun Eugenia împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul Raional Călăraşi* https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=71149, accesat: 15.02.2026.

Date despre autor:

Tatiana MACOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova.
ORCID: 0000-0002-4458-0567
E-mail: macovei.tanea@gmail.com

Prezentat: 01.03.2026
Recenzat: 19.03.2026
Acceptat spre publicare: 20.05.2026