

Angajator
Adresa
Inregistrata la Registrul Comertului din sub nr. J.../.../.....
C.U.I.
Telefon:/Fax:

Decizie concediere - necorespundere profesionala

Hotararea/decizia nr.
din data de

Ca urmare a rezultatelor evaluarii periodice desfasurate in temeiul art. 63 alin. (2) din Codul muncii, in data de, potrivit procedurii prevazute in1
In baza procesului-verbal privind desfasurarea procedurii cercetari prealabile inregistrat cu nr.2

DECIDE:

Art. 1. – Incepand cu data de3..... inceteaza contractul individual de munca nr., incheiat la data..... al d-nei/d-lui avand functia de in cadrul societatii.....

Art. 2. (1) In fapt, incetarea contractului individual de munca intervine ca urmare a constatarii de catre comisia de cercetare - a necorespunderii profesionale a d-nei/d-lui..... in executarea urmatoarelor atributii de serviciu:

-
-
-

- (potrivit fisei postului).

(2) Necorespunderea profesionala a constat in.....4

Art. 3. In drept, temeiul prezentei concedieri il constituie art. 61 lit. d) din Codul Muncii.

Art. 4. Salariatul a beneficiat de preaviz dezile lucratoares in intervalul

Art. 5. Decizia poate fi contestata la Tribunalul.....6 in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

Art. 6. Cu ducerea la indeplinire a prezentei este insarcinata dl./dna..... si se comunica celui in cauza.

Se anexeaza:

- Rezultatului evaluarii periodice;

- Rezultatul cercetării prealabile;
- Referat privind modul de soluționare a contestației la examinarea
- Lista locurilor de muncă disponibile în unitate, corespunzătoare pregătirii profesionale a d-lui/d-nei.....;
- Referat privind refuzul de ocupare a postului vacant în unitate
- Copie de pe notificarea făcută agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului.

Data emiterii: Administrator/Director,

.....

L.S.

Am luat la cunoștință decizia de concediere:10
(semnatura salariatului și data comunicării)

Note:

1 Se precizează procedura evaluării periodice corespunzătoare contractului colectiv aplicabil.

2 Potrivit art. 77 din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondență profesională, cu respectarea procedurii de cercetare prealabilă, realizată de către o comisie numită de angajator. Din comisie face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.

Comisia convoacă salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

Necorespondența profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

3 Potrivit art. 76 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru

ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani nu vor putea fi concediati pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut de Codul muncii.

4 Se precizeaza in ce consta, in concret, neindeplinirea corespunzatoare a fiecareia dintre atributiile de serviciu, consemnate exact asa cum apar acestea in fisa postului.

5 Potrivit prevederilor contractului colectiv aplicabil sau ale contractului individual, dar nu mai putin de 20 de zile lucratoare

6 Tribunalul de la domiciliul reclamantului, de exemplu, Tribunalul Municipiului Bucuresti – Sectia a VIII-a Litigii de munca si asigurari sociale

7 In cazul in care, in urma examinarii, salariatul este considerat necorespunzator profesional de catre comisie, acesta are dreptul de a contesta hotararea comisiei in termen de 10 zile de la comunicare.

Daca salariatul nu a formulat contestatia in termen sau daca dupa formularea contestatiei si reexaminarea hotararii comisiei, aceasta este mentinuta, angajatorul poate emite si comunica decizia de desfacere a contractului individual de munca al salariatului, pentru motive de necorespondere profesionala.

8 Art. 64 din Codul muncii prevede ca in cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. d), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala.

9 In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante, acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale

10 Decizia produce efecte de la data comunicarii ei.