

Ce risți ca salariat dacă lipsești nemotivat de la muncă?

Salariații care încalcă normele legale, contractul individual de muncă sau dispozițiile superiorilor pot fi sancționați disciplinar de angajator în conformitate cu prevederile Codului Muncii în vigoare, art. 247 respectiv art. 248. Printre cele mai grave abateri disciplinare, cu consecințe negative asupra angajatului, se numără și **absentarea de la locul de muncă**, fără anunțarea în prealabil a unor motive care ar putea justifica gestul.

Potrivit legislației muncii în vigoare, angajatorul are dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Printre pedepsele cele mai întâlnite se numără retrogradarea din funcție, reducerea salariului de bază sau chiar desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Una dintre cele mai dificile tipuri de concediere este cea disciplinară. Pentru aplicarea sancțiunilor, angajatorul va urma procedura de cercetare disciplinară, respectând prevederile Regulamentului intern al companiei și art. 247 - art. 252 din Codul muncii și va putea aplica oricare dintre sancțiunile prevăzute de art. 248 alin. (1) din Codul muncii.

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Absentarea nemotivată de la serviciu nu se adaugă la vechimea în muncă

Semnarea unui contract individual de muncă, obligă angajatul, prin lege să **presteze muncă** pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unui salariu, așa cum prevede Codul muncii. Prin urmare, **absentarea nemotivată** de la serviciu poate **avea consecințe negative** pentru un salariat.

Potrivit prevederilor Legii nr. 12/2015 care modifica și completează Codul Muncii, absențele nemotivate de la muncă și concediile fără plată sunt scăzute din vechimea în muncă.

De asemenea, pentru perioadele de absență, angajatorii **nu sunt obligați să plătească nici salariul și nici contribuțiile sociale ale angajatului**. Asta înseamnă că apare o întrerupere a stagiului de cotizare, ceea ce va afecta în mod direct salariatul. **Excepție de la regulă o fac concediile fără plată pentru formare profesională. Decizia de sancționare disciplinară va include în mod obligatoriu următoarele aspecte:**

- a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă

sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și poate fi contestată de către salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

[Persons](#) a fost înființată în anul 2015 și oferă servicii de externalizare a activitatilor de resurse umane pentru companii, precum recrutare, [salarizare și administrare de personal](#), leasing de personal și consultanța în domeniul HR. Compania este o investiție cu capital 100% românesc și și-a propus să revitalizeze modul în care interacționăm ca [specialiști în resurse umane](#), atât cu angajatorul, cât și cu potențialul candidat.