



ROMÂNIA
CURTEA DE APEL CONSTANȚA

Doamnei Președinte a Înaltei Curți de Casație și Justiție

În temeiul art.514 Cod.pr.civ. , Colegiul de Conducere al Curții de Apel Constanța, formulează

RECURS ÎN INTERESUL LEGII

În practica judiciară s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar în referire la interpretarea dispozițiilor **art.78** raportat la prevederile **art.75 și 76 al.1 lit.b)** din **Codul Muncii**, în legătură cu două probleme de drept, respectiv:

- **dacă nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz constituie un motiv de nulitate a deciziei de concediere;**
- **condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere pentru omisiunea de a indica în cuprinsul său durata preavizului.**

I. Cu privire la nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz:

§1. Într-o primă opinie, s-a considerat că în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului, nu intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere însă angajatul are dreptul la despăgubiri atât în cazul în care dreptul la preaviz nu a fost respectat deloc, cât și în cazul în care a fost acordat un termen de preaviz mai mic decât cel stabilit în lege, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, sau, încetarea contractului individual de muncă intervine abia la expirarea perioadei de preaviz.

În acest sens s-a argumentat de exemplu astfel:

„Este adevărat că potrivit art. 73(1) din Codul Muncii, în cazul concedierii pentru motivul prevăzut de art. 65 din Codul Muncii, cum este cazul e față, angajatul are dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile.

Acesta este un drept care are ca scop asigurarea pentru angajat a posibilității de a căuta un alt loc de muncă, acesta fiind și motivul pentru care art. 74 (3) din contractul colectiv de muncă la nivel național pentru anii 2007 – 2010 stabilește că „în perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi”.

Acest drept nu face parte însă dintre condițiile procedurii concedierii întrucât nu este un drept de natură procedurală, cum ar fi dreptul salariatului de a fi convocat la cercetarea disciplinară pentru a-și expune punctul de vedere cu privire la faptele imputate. Acest drept are natura unui drept de protecție socială, pentru ca angajatul să nu se afle în situația de a fi lipsit imediat de orice venit.

Această natură a dreptului la preaviz face ca încălcarea sa să nu aibă drept consecință decât posibilitatea de a solicita despăgubiri atât în cazul în care dreptul la preaviz nu a fost respectat deloc, cât și în cazul în care a fost acordat un termen de preaviz mai mic decât cel stabilit în lege, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

Ca urmare aceasta nu poate constitui o cauză de nulitate a deciziei de concediere¹.

(Curtea de Apel Constanța decizia civilă nr. 727/CM/14.12.2009)

„De altfel, legea nu instituie o anumită sancțiune în cazul nerespectării dreptului la preaviz, situație în care nerespectarea acestui drept ar da naștere doar unui eventual drept de dezdăunare din partea angajatorului.

Aceasta cu atât mai mult cu cât regimul juridic al nulității presupune luarea în considerare a naturii interesului ocrotit prin dispoziția legală încălcată la încheierea actului juridic civil, în cazul nulității relative existând posibilitatea confirmării sale și numai dacă s-a pricinuit părții o vătămare ce nu se poate înlătura decât prin anularea actului respectiv”.

(Curtea de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale – decizia civilă nr.1976/25.10.2012)

„Faptul că decizia de concediere menționează un preaviz de 15 zile și nu de 20 zile, așa cum prevede contractul individual de muncă, nu este de natură să atragă nulitatea absolută a deciziei atacate, deoarece contestatorul are posibilitatea să obțină, pe cale amiabilă sau prin acțiune judecătorească, drepturi bănești aferente unui preaviz de 20 zile. Mai mult decât atât, într-o interpretare gramatică sau literală a textului de lege, se poate desprinde ideea că, doar lipsa prevederii duratei preavizului este sancționată cu nulitatea absolută”.

(Tribunalul Iași - sentința civilă nr. 809 din 04.04.2011 și Curtea de Apel Iași - Secția Litigii de Muncă și Asigurări Sociale - Decizia nr.700/09.09.2011)

¹ numerotarea articolelor corespunde formei Codul Muncii anterioară republicării;

„Nerespectarea termenului de preaviz nu afectează valabilitatea deciziei de concediere în cazul în care aceasta respectă condiția prevăzută de art. 76 lit.b din Codul Muncii, ci eventual producerea efectelor acesteia, concedierea urmând a avea loc la data expirării termenului de preaviz.”

(Curtea de Apel București – Secția a VII-a – decizia civilă nr.1627/14.03.2014)

„Așa cum se observa din textul ce reglementează dreptul la preaviz, legiuitorul nu a prevăzut o sancțiune în situația neacordării dreptului la preaviz.

Dreptul la preaviz este un drept legal, cu situație juridică distinctă de procedura concedierii.

Chiar dacă reprezintă un fapt premergător încetării contractului de muncă, dreptul de preaviz are o existență de sine stătătoare, cu efecte juridice distincte de concedierea propriu-zisă.

Prin urmare, în lipsa unui text legal expres, neacordarea dreptului de preaviz nu poate avea ca efect nulitatea a însăși concedierii, urmare a anularii totale a deciziei de concediere, ci eventuale despăgubiri în situația unor prejudicii”.

(Curtea de Apel Craiova – decizia civilă nr. 9395/12.11.2013)

§2. În a doua opinie, s-a considerat că în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului, **intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere.**

În considerentele deciziilor pronunțate în acest sens s-a reținut că în acest caz intervine nulitatea deciziei de concediere fie în temeiul art. 78 pentru că s-a încălcat procedura prevăzută de lege fie în temeiul art.76 lit.b) din Codul Muncii dacă durata preavizului nu a fost indicată în decizia de pensionare dar chiar și în cazul în care aceasta era indicată în decizia de concediere dar nu a fost respectată (de ex. decizia civilă nr. 1159 R din 27 Octombrie 2009 pronunțată de Curtea de Apel Galați).

S-a evidențiat totodată opinia potrivit căreia sancțiunea nulității intervine numai în situația în care nu este respectat termenul de preaviz prevăzut de lege nu și în situația în care este nesocotit un termen de preaviz mai mare, prevăzut în contractul colectiv de muncă (de ex. decizia civilă nr.160/M/17.02.2014 pronunțată de Curtea de Apel Brașov).

S-a arătat de exemplu că:

„Un alt argument în favoarea soluției pronunțate de Tribunal este cel dedus din interpretarea semantică a textelor legale incidente: semnificativă din acest punct de vedere este stabilirea înțelesului termenului de „procedură” folosit în cuprinsul art. 76 alin. 1 Codul muncii, mai precis, stabilirea dacă în

înțelesul termenului de procedură a concedierii întră sau nu și acordarea preavizului.

Conform Dicționarului explicativ al limbii române editat de Editura Academiei în anul 1975, procedura este „totalitatea actelor și a formelor îndeplinite în cadrul activității desfășurate de un organ de jurisdicție, de executare sau de un alt organ de stat”

Mutatis mutandis, în mod necesar, trebuie să acceptăm că și acordarea preavizului este o formalitate ce se subînscrie categoriei descrise, intrând cu necesitate în seria formalităților ce trebuie să premerge momentul final al concedierii, astfel încât și din acest punct de vedere, apare ca lovită de nulitate absolută decizia emisă de intimată, pentru nerespectarea procedurii concedierii.

Faptul încălcării dispozițiilor art. 73 alin. 1 este suficient pentru a atrage deci sancțiunea nulității deciziei de concediere emise, astfel încât apare ca superfluu a se mai cerceta temeinicia celorlalte motive de recurs invocate, ca și a apărărilor aferente acestora”.

(Curtea de Apel Cluj – decizia civilă nr.377/R/18.02.2010)

„Date fiind prevederile imperative ale legi, dar și ale convenției colective de muncă aplicabile în cauză, dreptul salariatului la preaviz este garantat, fără a fi lăsată la latitudinea angajatorului acordarea acestuia. În cazul în care angajatorul nu respectă dreptul de preaviz reglementat prin lege, intervin sancțiunile specifice prevăzute de Codul Muncii. Astfel, potrivit art. 76 Codul Muncii, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”.

(Curtea de Apel București – Secția a VII-a – decizia civilă nr.3390/25.05.2011)

„Neacordarea preavizului atrage nulitatea absolută a concedierii, Codul muncii actual nemaipreluând dispoziția înscrisă în Codul muncii anterior, conform căreia neacordarea preavizului legal nu atrăgea nulitatea măsurii desfacerii contractului individual de muncă, ci numai obligația angajatorului de a-i plăti salariatului ”o indemnizație egală cu salariul tarifar de încadrare pentru o jumătate de lună”.

Sub aspectul acordării efective a preavizului de 20 zile, care se înscrie în procedura legală de concediere, nu sunt relevante mențiunile din decizia de concediere privind ”acordarea unui preaviz de 20 zile”.

”Preavizul” reprezintă înștiințarea prealabilă, prin care se aduce la cunoștință salariatului, ca o garanție a dreptului la muncă și stabilității în muncă, că, la o dată ulterioară, urmează să se dispună desfacerea contractului său de muncă. Așadar, pentru a fi respectat preavizul legal, salariatul trebuie să fie înștiințat despre concedierea sa cu cel puțin 20 zile lucrătoare înainte de data încetării contractului individual de muncă.

Or, intimată, cărora le revine sarcina probei potrivit art. 272 Codul muncii, nu au dovedit că, anterior datei la care a fost comunicată recurentului

dispoziția nr. 86 din 23.02.2012, i-au adus la cunoștință acestuia încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana sa, începând cu data de 1.03.2012.

În aceste condiții, față de data comunicării dispoziției și data încetării contractului individual de muncă, recurentul a beneficiat efectiv de un preaviz de doar 4 zile lucrătoare, calculat potrivit art. 101 alin. 1 Cod proc. civilă, ceea ce atrage nulitatea absolută a concedierii, în condițiile art. 78 Codul muncii”.
(Curtea de Apel Iași – decizia civilă nr.566/17.04.2013)

În același sens:

- Curtea de Apel Suceava – decizia civilă nr.127/23.01.2013; decizia civilă nr.652/19.05.2009;
- Curtea de Apel Târgu Mureș – decizia civilă nr.316/A/12.06.2014
- Curtea de Apel Pitești – decizia civilă nr.1132/27.04.2012
- Curtea de Apel Galați – decizia civilă nr.495/05.03.2013;
- Curtea de Apel Alba Iulia - decizia civilă nr.257/18.02.2010;
- Curtea de Apel Iași – decizia civilă nr.823/02.12.2008;
- Curtea de Apel Brașov - decizia civilă nr.226/08.02.2012;
- Curtea de Apel Ploiești – decizia civilă nr.3260/30.10.2013;

II. Cu privire la condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere atunci când nu este indicat termenul de preaviz:

§1.Într-o primă opinie, s-a reținut că omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei de concediere a duratei preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei.

În acest sens s-a argumentat de exemplu astfel:

„Lipsa mențiunilor obligatorii, expres prevăzute de dispozițiile art.74 al.1 lit.b din C. muncii , așa cum s-a reținut mai sus, constituie cauză de nulitate absolută expresă a deciziei de concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ducând la desființarea acesteia ca nelegală, condiția mențiunilor obligatorii fiind prevăzută ad validitatem”²

(Tribunalul Argeș, sentința civilă nr-2165/10.11.2011, soluție menținută prin decizia nr.1132/27.04.2012 pronunțată de Curtea de Apel Pitești)

² conform numerotării textelor înainte de republicarea Codului Muncii;

„Referitor la decizia nr. [...], aceasta nu cuprinde mențiunea necesară cu privire la termenul de preaviz, prevăzut de art. 74 alin. 1 lit. b) Codul muncii³.

Apărarea recurenței referitoare la cuprinderea aceste mențiuni în înscrisuri ulterioare nu poate fi reținută, întrucât în textul menționat cerința este expres prevăzută pentru cuprinsul deciziei iar nu ca una ce poate fi complinită ulterior.

Lipsa mențiunilor obligatorii referitoare la forma deciziei de concediere atrăgând sancțiunea nulității acesteia conform art. 76 alin. 1 Codul muncii, Curtea observă că analiza temeiniciei măsurii dispuse prin decizia astfel sancționată devine inutilă.”

(Curtea de Apel București - Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale - decizia civilă nr. 6660/R/18.11.2009)

§2. Într-o a doua opinie, s-a reținut că lipsa indicării duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea dacă a fost indicat în alt înscris sau a fost în mod efectiv acordat și în lipsa dovedirii unei vătămări.

În acest sens s-a argumentat de exemplu astfel:

„După cum prevede textul de lege mai sus menționat⁴, legiuitorul nu a sancționat cu nulitatea absolută decizia de concediere care nu cuprinde unul din elementele indicate ci, a arătat ca decizia trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu, ceea ce înseamnă ca aceste elemente pot fi aduse la cunoștința salariatului și prin intermediul altor înscrisuri emise în completarea deciziei de concediere.

Acolo unde legiuitorul a dorit să sancționeze nu nulitatea absolută o decizie, a prevăzut în mod expres acest lucru (a se vedea dispozițiile de la art. 267 privind cercetarea disciplinară sau art. 268 privind decizia de sancționare).

În cazul recurentului, termenul de preaviz i-a fost adus la cunoștință înainte de emiterea deciziei de concediere respectiv la data de 05.01.2009, indicându-se și durata preavizului de 15 zile precum și perioada în care se va efectua”.

(Curtea de Apel Constanța – decizia nr.186/20.04.2010)

„Cum Codul muncii nu impune comunicarea într-un anumit mod a preavizului, este esențial ca anterior încetării contractului, salariatul să aibă cunoștință despre desființarea postului și să poată aprecia asupra modului în

³ conform numerotării textelor înainte de republicarea Codului Muncii;

⁴ se face referire la art.74 din Codul Muncii;

care se va derula cariera sa profesională, preavizarea fiind făcută printr-un act distinct de decizia de concediere, înainte de emiterea cesteia.

[...]

Art. 76 lit. b din codul uncii stabilește că decizia de concediere trebuie să conțină durata preavizului acordat salariatului. Referirea la preaviz poate fi făcută direct, dacă forma deciziei de concediere aleasă de angajator cuprinde o mențiune expresă la aceasta sau indirect, dacă se face trimitere la actul prin care dreptul la preaviz a fost respectat.

În speță, la punctul b) din decizia de concediere s-a făcut referire la a dresa ce a constituit înștiințarea cu privire la încetarea raporturilor de muncă, așadar, este suficientă referirea indirectă la durata preavizului pentru ca decizia de concediere să fie legală.

De altfel, instanța apreciază că inexistența mențiunii duratei preavizului în decizia de concediere conduce la nulitatea acestei măsuri doar în ipoteza în care se dovedește producerea unei vătămări celui disponibilizat, or în speță nici nu s-a invocat și nici nu s-a dovedit, cel puțin implicit, în ce a constatat vătămarea contestatorului, în condițiile în care acesta a cunoscut din data de 5.11.2012 că va înceta contractul său de muncă.

Cât timp obligația de a acorda preavizul a fost îndeplinită, neindicarea duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea absolută a măsurii, această soluție fiind justificată prin coroborarea principiului general al bunei credințe, care fundamentează raporturile de muncă potrivit art. 8 alin. 1 din Codul muncii, cu cel al exercitării drepturilor numai potrivit scopului lor, iar nu pe calea abuzului de drept”.

(Curtea de Apel Craiova – decizia civilă nr.9297/05.11.2013)

În ceea ce privește nulitatea deciziei de concediere pentru neindicarea duratei preavizului în cuprinsul său, s-a reținut totuși și soluția conform căreia nulitatea nu intervine dacă angajatul a beneficiat efectiv de preaviz, fiind astfel realizată finalitatea legii, respectiv protejarea salariatului prin acordarea unui interval de timp în care acesta să își poată găsi un alt loc de muncă.

(Curtea de Apel Iași – decizia civilă nr.823/02.12.2008, Curtea de Apel București decizia civilă nr.4643 R/22.06.2009).

Rezultă astfel o practică judiciară neunitară persistentă în timp, fiind îndeplinite condițiile art.515 Cod.pr.civ.

Pentru membrii Colegiului de conducere semnează
PREȘEDINTELE INSTANȚEI,



Adriana Ursas



R O M Â N I A
CURTEA DE APEL CONSTANȚA
Colegiul de conducere

HOTĂRÂREA NR. 13

din 23 septembrie 2014

E X T R A S

La data de 23 septembrie 2014 ora 11⁰⁰, la sediul Curții de Apel Constanța, a avut loc ședința Colegiului de Conducere, cu următoarea ordine de zi:

.....
3. Analizarea sesizării formulate de domnul judecător Anghel Răzvan – președintele Secției I civile a Curții de Apel Constanța, prin care a solicitat Colegiului de Conducere să examineze oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru a se pronunța cu privire la următoarea problemă de drept care a fost soluționată în mod diferit la nivelul instanțelor din țară: *„interpretarea dispozițiilor art. 78 și 76 lit. b) raportat la prevederile art. 75 din Codul muncii, în referire la sancțiunea care intervine în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul de preaviz al angajatului, respectiv dacă aceasta constituie un motiv de nulitate a deciziei de concediere sau nu”*.
.....

După supunerea la vot;

Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța

H O T Ă R Ă Ș T E

.....
3. Cu unanimitate de voturi, conform art. 23 alin. 2 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, aprobat prin H.C.S.M. nr. 387/2005, **dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție** în vederea pronunțării asupra următoarei probleme de drept care a generat o practică neunitară la nivelul țării: *„interpretarea dispozițiilor art. 78 și 76 lit. b) raportat la prevederile art. 75 din Codul muncii, în referire la sancțiunea care intervine în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul de preaviz al angajatului, respectiv dacă aceasta constituie un motiv de nulitate a deciziei de concediere sau nu”*.

În conformitate cu dispozițiile art. 22 alin. 2 lit. d¹ din același Regulament, desemnează pe domnul judecător Anghel Răzvan în vedere susținerii recursului în interesul legii în fața completului Înaltei Curți de Casație și Justiție.

.....

**Pentru membrii Colegiului de conducere semnează
PREȘEDINTELE INSTANȚEI,**

Adriana Ispas

