

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL IAȘI
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. 10150/99/2014

ÎNCHEIERE

Completul compus din:

PREȘEDINTE D. P.

Judecător A. G. O. M.

Grefier E. G.

Ședința publică de la 15 Martie 2016

Reclamant:- SC IG W. R. SRL, prin reprezentant convențional avocat A.P.

Pârât:- T. I. L., prin reprezentant convențional, avocat R.C.

Obiectul cererii: contestație decizie de concediere

Stadiu judecătoresc: apel

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier din care rezultă că dosarul este la al doilea termen de judecată, cauza fiind amânată pentru ca părțile să-și exprime punctul de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile în cauză, fapt pus în discuția părților prin încheierea din 01.03.2016 și potrivit completărilor instanței prin referatul din 07 03 2014, în adițiune la cele dispuse prin respectiva încheierea.

Se constată că intimatul, prin apărător, a depus la dosar, prin registratura instanței note de concluzii cu privire la sesizarea ICCJ iar apărătoarea apelantei depune la acest termen note de concluzii cu privire la chestiunea pusă în discuție.

Părțile prezente precizează că nu mai au cereri de formulat.

Instanța acordă cuvântul pe sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu pronunțarea unei hotărâri prealabile în sensul exprimat prin încheierea din data de 01 03 2016 cât și adițional în urma reluării dosarului spre cercetare. potrivit completărilor instanței prin referatul din 07 03 2014, cu privire la următoarea chestiune de drept:

1. în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.278 alin.1 C. muncii, dispozițiile art. 1324, art.1325 și art.1326 din Codul Civil pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului Muncii sau acestea sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă ?

2. în măsura în care se apreciază că dispozițiile art.1324-1326 Cod Civil sunt compatibile cu specificitatea raporturilor de muncă, interpretarea acestora coroborată cu dispozițiile art.55 al.1 lit. C și art.77 din Codul Muncii este în sensul că decizia de concediere poate fi revocată până la momentul comunicării acesteia către salariat și intrării în circuitul civil sau poate fi revocată și ulterior acestui moment și până când? Totodată trebuie adoptată interpretarea în sensul că actul de ineficacitate (de revocare) este el însuși supus exigențelor de fond și de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (deciziei de concediere)?

Avocat P. A., pentru societatea apelantă, arată că în principiu este de acord cu sesizarea Înaltei Curți de Casație și justiție în temeiul art. 519 Cpc pentru ca aceasta să se pronunțe cu o hotărâre prealabilă cu privire la interpretarea și aplicarea prevederilor art. 278 al. 1, dacă acestea sunt incompatibile cu dispozițiile art. 1324-1326 Cod civil. Punctul de plecare îl constituie revocarea deciziei de concediere. Consideră că trebuie făcută o distincție cu privire la speța de față. Decizia de concediere este un act unilateral al angajatorului, cu toate consecințele prevăzute de art. 1324-1326 Cod civil. Din acest punct de vedere strict pe

dispozițiile Codului muncii, decizia de concediere reprezintă și face directă aplicare cu art. 1324-1326. În ceea ce privește revocarea deciziei de concediere, în speța de față trebuie avut în vedere scopul pe care l-a avut revocarea acestei decizii de concediere pentru că în mod normal, când este vorba de o decizie de revocare, presupune o repunere a părților în situația anterioară deciziei de concediere, cum este cazul de față.

Ori scopul angajatorului nu a fost de a repune angajatul în drepturi și de a-l reangaja ci, greșind și neîntocmind prelungirea dreptului de preaviz, a întocmit o nouă decizie de concediere, aspecte care au fost explicate angajatului și care a venit și a semnat o nouă decizie de concediere. Deci, în speța de față, revocarea deciziei de concediere presupune repunerea părților în situația anterioară și reprezintă un act intern, justificativ pentru societate, sens în care nici nu a apreciat necesar să-i fie comunicat.

Un aspect important este faptul că această revocare a deciziei de concediere a fost făcută mai înainte de a fi făcută contestația de către angajat.

Instanța pune în vedere apărătoarei apelantei că acum s-a pus în discuție o chestiune de drept pentru a fi sesizată Înalta Curte de Casație și Justiție în contextul unei situații factuale însă ceea ce trebuie aprofundat acum este chestiunea de drept ce se încearcă a fi lămurită. În urma aprecierii de către ICCJ a unui punct de vedere, într-un sens sau altul, se va aplica la situația de fapt invocată de părți.

Avocat P. A. arată că referitor la chestiune de drept, dispozițiile art. 278 al. 1 nu sunt incompatibile cu dispozițiile Codului civil, însă decizia de revocare a deciziei de concediere nu se circumscrie dispozițiilor art. 1324-1326 Cod civil pentru că, deși ar reprezenta manifestarea de voință, nu a fost cu scopul de a repune părțile în situația anterioară, sens în care nici nu a fost comunicată, a fost considerată un act intern. Acesta este punctul de vedere detaliat și în scris.

Avocat R. C., pentru intimat, își menține punctul de vedere exprimat în scris în sensul că raportat la dispozițiile Codului muncii, nu se prevede în mod clar posibilitatea emiterii unei decizii de revocare a unei decizii de concediere, prin urmare consideră că o astfel de decizie de revocare este nelegală.

Pe de altă parte, dacă s-ar admite posibilitatea emiterii de către angajator, ulterior emiterii deciziei de concediere, a unei decizii de revocare, se pune problema în abordarea art. 77 Codul Muncii, data până la care poate fi emisă această decizie de revocare a deciziei de concediere și că angajatorul ar putea proceda la revocarea deciziei de concediere doar dacă manifestarea de voință a acestuia intervine până la momentul comunicării deciziei de concediere și cu privire la aplicabilitatea art. 1324 și următoarele Cod civil. Dacă ar fi să se îmbrățișeze punctul de vedere contrar acestor dispoziții care reglementează actul juridic unilateral, se putea considera decizia de concediere ca fiind un act juridic unilateral.

Prin urmare revocarea deciziei de concediere, privită ca un act prin care se urmărește revocarea unui act juridic unilateral apare ca nefiind posibilă.

Instanța rămâne în pronunțare.

INSTANȚA

Având nevoie de timp pentru a delibera,

DISPUNE

Amână pronunțarea în cauză la data de 22.03.2016.

Pronunțată în ședință publică, azi, 15.03.2016.

Președinte
D.P.

Judecător
A.G.O.M.

Grefier: E.G.

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL IAȘI
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
Dosar nr. 10150/99/2014

ÎNCHEIERE

Completul compus din:
PREȘEDINTE D. P.
Judecător A. G. O. M.
Grefier E. G.
Ședința publică de la 22 Martie 2016

Reclamant:- SC IG W. R. SRL

Pârât:- T. I. L.

Obiectul cererii: contestație decizie de concediere

Stadiu judecătoriesc: apel

La apelul nominal făcut în ședință publică, lipsesc părțile.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier din care rezultă că dezbaterile în cauză au avut loc în ședința publică din 15 03 2016, susținerile părților fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată și care face parte integrantă din prezenta.

Instanța, din lipsă de timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea pentru azi.

Deliberând,

CURTEA DE APEL

Analizând lucrările dosarului

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:

1. De lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor art. 278 și 77 din Codul muncii coroborat cu art. 1324, 1325 și 1326 din Codul civil depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât:

În prezenta cauză, prin conexarea dosarului nr. 2901/99/2015 la dosarul nr.10150/99/2014, ambele înregistrate pe rolul Tribunalului Iași, investirea instanței de fond, prin acțiunile formulate, a vizat verificarea legalității și temeiniciei a unui număr de 3 decizii emise de angajator succesiv, în concret: decizia de concediere nr.2581/28.11.2014, decizia de revocare nr.2736/19.12.2014 emisă cu privire la cea dintâi decizie și cea din urmă, decizia de concediere nr.63/09.01.2015.

Intimatul angajator a invocat în cauză excepția lipsei de obiect a contestației împotriva celei dintâi decizii de concediere, nr.2581/28.11.2014, ca urmare a revocării acesteia, prin decizia nr.2736/19.12.2014, excepție respinsă de instanța de fond, aspecte criticate prin apelul formulat.

În consecință, soluționarea definitivă atât a contestației împotriva deciziei de concediere nr.2581/28.11.2014, cât și a contestației împotriva deciziei de revocare nr.2736/19.12.2014 depinde de încadrarea și calificarea juridică corectă a actului unilateral revocator ulterior, iar lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor constituie premisa esențială a deciziei finale.

În acest sens, soluționarea prezentului apel depinde în mod esențial de determinarea cadrului legal și stabilirea calificării și limitelor juridice ale actului juridic unilateral al angajatorului intitulat „decizie revocare concediere” nr.2736/19.12.2014, act juridic nereglementat expres de dispozițiile Codului Muncii.

Or, prin sesizarea Înaltei Curții de Casație și Justiție, în procedura hotărârii prealabile reglementată de art.519 și urm. N.c.pr.civ se urmărește obținerea unei dezlegări de principiu în ceea ce privește posibilitatea aplicării dispozițiilor Noului Cod Civil în stabilirea calificării și regimului juridic aplicabil actului emis de angajator, precum și determinarea limitelor formale/de fond ale unui astfel de act.

Dat fiind faptul că actul revocator al deciziei de concediere a fost comunicat salariatului în faza jurisdicțională, deci ulterior intrării în circuitul civil a deciziei de concediere inițială, interesează pentru soluționarea cauzei și soluția ce va fi dată și următoarei probleme de drept: în măsura în care se apreciază că dispozițiile art.1324-1326 Cod Civil sunt compatibile cu specificitatea raporturilor de muncă, interpretarea acestora coroborată cu dispozițiile art. 55 al. 1 lit. C și art. 77 din Codul Muncii este în sensul că decizia de concediere poate fi revocată până la momentul comunicării acesteia către salariat și intrării în circuitul civil sau poate fi revocată și ulterior acestui moment și până când? Totodată trebuie adoptată interpretarea în sensul că actul de ineficacitate (de revocare) este el însuși supus exigențelor de fond și de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (deciziei de concediere)?

2. Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre, astfel cum rezultă din studierea site-ului www.scj.ro.

Prioritar, trebuie subliniat că aspectele ce fac obiectul sesizării sunt în sensul art.519 alin.1 N.c.pr.civ chestiuni de drept, solicitându-se Înaltei Curți de Casație și Justiție statuarea asupra modalității de interpretare și aplicare a unor texte legale, în vigoare, asupra cărora instanța supremă nu a statuat, așa cum rezultă din jurisprudența sa.

Relativ la condiția noutății, în jurisprudența sa, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „Noutatea unei chestiuni de drept poate fi generată nu numai de un act normativ recent intrat în vigoare, care are un potențial mai mare de a conține probleme noi de drept, susceptibile să creeze practică neunitară, ci și de o reglementare mai veche, cu condiția însă ca instanța să fie chemată să se pronunțe asupra respectivei probleme de drept pentru prima dată.

Prin urmare, caracterul de noutate se pierde, pe măsură ce chestiunea de drept a primit o dezlegare din partea instanțelor, în urma unor interpretări adecvate, concretizate într-o practică judiciară constantă, care poate fi unitară sau neunitară.

Sub acest aspect se apreciază ca fiind importante existența și dezvoltarea unei jurisprudențe în materia vizată. (...)

În situația în care, de o lungă durată de timp, normele de drept în discuție au fost aplicate și interpretate de instanțe în mod neunitar, prin hotărâri definitive/irevocabile, se constată că există o practică judiciară conturată, fapt ce determină pierderea caracterului de noutate a chestiunii de drept supuse analizei.(...)

Este evident, așadar, că în situația în care există un număr semnificativ de hotărâri judecătorești care să fi soluționat diferit în mod constant o problemă de drept într-o anumită perioadă de timp, mecanismul legal de unificare a practicii judiciare este cel cu funcție de reglare - recursul în interesul legii, iar nu hotărârea prealabilă.(Decizie nr.14/2015 din 08/06/2015, Dosar nr. 1.186/1/2015, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 736 din 01/10/2015)

„(...) condiția noutății trebuie privită, în contextul legiferării sale, ca unul dintre elementele de diferențiere între cele două mecanisme de unificare a practicii: dacă recursul în interesul legii are menirea de a înlătura o practică neunitară deja intervenită în rândul instanțelor judecătorești (control a posteriori), hotărârea preliminară are ca scop preîntâmpinarea apariției unei astfel de practici (control a priori). (...) Însă, deși nu este

menționată *expressis verbis* ca o condiție de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, este necesar ca sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție să aibă drept obiect o problemă de drept care necesită cu pregnanță a fi lămurită și care prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme, în scopul înlăturării oricărei incertitudini care ar putea plana asupra securității raporturilor juridice deduse judecății.” (Decizie nr. 3/2015 din 19/01/2015, Dosar nr. 14/1/2014/HP/C, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 229 din 03/04/2015)

În raport de dezvoltările jurisprudențiale ale Înaltei Curți de Casație și Justiție vis-a-vis de condiția noutății chestiunii de drept sesizate, la nivel aparent, o abordare formalistă ar conduce la concluzia inadmisibilității sesizării realizate, în condițiile unei largi jurisprudențe în materie, dublata de studii doctrinare, ambele în sensuri divergente.

Totuși, plecând de la finalitatea mecanismului hotărârii prealabile și rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție de unificator al practicii judiciare, (*paragraf 37 din Hotărârea CEDO din 6 decembrie 2007 în Cauza Beian împotriva României (nr. 1), publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 616/2008*), se apreciază că **aspectele dezbătute satisfac cerința noutății**, în condițiile în care:

- chestiunile de drept ridicate sunt diferite și noi, în sensul art.519 N.C.pr.civ, având în vedere că larga jurisprudență și studiile doctrinare publicate ating doar tangențial aspectele antamate în prezenta sesizare, concentrându-se pe posibilitatea/imposibilitatea juridică a angajatorului de a-și revoca propriul act; or, prezenta sesizare urmărește lămurirea aplicabilității dispozițiilor din Codul Civil din 2011, în baza normei de trimitere speciale, art.278 C.Muncii, precum și determinarea limitelor juridice ale actului decizional al angajatorului în raport de art.77 C.Muncii.

- Noul cod civil a reglementat prin Capitolul II din Titlul II („Izvoarele Obligațiilor”) al Cărții a –V-a („Despre obligații”) „Actul juridic unilateral”, subdivizat în două părți: Secțiunea I - Dispoziții generale și Secțiunea II- Actul juridic unilateral izvor de obligații. Or, art. 278 alin.1 din Codul muncii prevede „dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, *în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legii civile*”. În consecință, în condițiile în care anterior, legea generală civilă nu reglementa instituția juridică a actului juridic unilateral, condiția „noutății” derivă din necesitatea stabilirii compatibilității dispozițiilor legii civile generale cu specificul raporturilor de muncă, în sensul art.278 C.muncii, aspect neantamat încă în practica judiciară în problematica în dezbateri, dar deschis în doctrină și generator de controverse în cadrul dezbaterilor profesionale.

- nu în ultimul rând, având în vedere datele specifice ale speței, se impune lămurirea, din perspectiva interpretării coroborate a dispozițiilor art. 55 al. 1 lit. c, art. 77 din Codul Muncii, și în măsura aplicabilității a art. 1325-1326 Noul cod civil , limita temporală maximă până la care poate interveni actul revocator al angajatorului, precum și dacă acesta este supus altor exigențe formale/de fond, aspecte neabordate în raport de prevederile Noului Cod Civil.

În consecință, fața de considerentele expuse, se apreciază că în speță condiția noutății este suficient de bine caracterizată și permite declararea ca admisibilă a sesizării, rămânând în competența Înaltei Curți de Casație și Justiție , decizia în acest sens.

3. problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate astăzi, 22.03.2016.

În anul 2013 s-a pus în discuție de către Parchetul de pe lângă ÎCCJ promovarea unui RIL pe problema de drept a revocării deciziei de concediere, însă nu s-a finalizat constatându-se că nu există practică neunitară.

Însă problema pusă în discuție în cadrul acestui mecanism a avut în vedere jurisprudența creată asupra problemei în discuție pe baza elementelor doctinare și jurisprudențiale și nu a avut în vedere interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 278 și 77 din Codul muncii cu ale art. 1324, 1325 și 1326 din Codul civil

II. expunerea succintă a procesului ...

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Iași sub nr. 10150/99/2014, reclamantul TI a chemat în judecată pe intimata SC IG W SRL solicitând anularea/constatarea nulității absolute a deciziei nr. 2581/28.11.2014 de încetare a contractului individual de muncă în baza dispozițiilor art. 61 lit d) din Codul Muncii, a evaluării întocmite la data de 27.11.2014 și a evaluării anexă la răspunsul la contestația la evaluare, efectuată pentru perioada 01.01 - 30.06.2014; în temeiul art. 80 alin. (2) Codul muncii, repunerea în situația anterioară emiterii deciziei de încetare a contractului de muncă; în temeiul art. 80 alin. (1) Codul muncii, plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul pentru perioada cuprinsă între 31.12.2014 și până la rămânerea definitivă a prezentei hotărâri;

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Iași sub nr. 2901/99/2015, reclamantul TI a chemat în judecată pe intimata SC IG W SRL solicitând anularea/constatarea nulității deciziei nr. 63/09.01.2015 de încetare a contractului individual de muncă începând cu data de 10.01.2015 și a deciziei nr. 2736/19.12.2014 prin care s-a dispus revocarea deciziei de concediere din data de 28.11.2014; în temeiul art. 80 alin. (2) Codul muncii, repunerea în situația anterioară emiterii deciziei de încetare a contractului de muncă; în temeiul art. 80 alin. (1) Codul muncii, plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul pentru perioada cuprinsă între 09.01.2015 și până la rămânerea definitivă a prezentei hotărâri.

În ceea ce privește decizia de revocare, reclamantul a invocat faptul că nu i-a fost comunicată, iar intimata nu avea nici un temei legal pentru a revoca decizia de concediere și nici temei legal pentru emiterea deciziei de revocare, noua decizie de concediere, care cuprinde un alt termen de preaviz fiind nelegală, fiind emisă urmare revocării nelegale a deciziei anterioare, în pofida disp. art. 75 Codul Muncii, revocarea nefiind reglementată de Codul Muncii și prin aceasta se poate ajunge la ascunderea sau deghizarea unei concedieri nelegale.

Intimata a formulat întâmpinare în ambele dosare, invocând în cauză excepția lipsei de obiect a contestației împotriva celei dintâi decizii de concediere, nr.2581/28.11.2014 și excepția tardivității contestației împotriva ultimei decizii nr. 63/09.01.2015 .Cu privire la revocare s-a arătat, în esență că, această decizie este un act intern, care nu a fost comunicat, acesta stând la baza emiterii noii decizii de concediere.

La termenul din data de 09.09.2015 Tribunalul a dispus conexarea dosarului 2901/99/2015 la cauza inițial înregistrată, 10150/99/2014.

Prin sentința nr.2108/07.10.2015, Tribunalul Iași a respins excepțiile de tardivitate a contestației formulate împotriva deciziei de concediere nr. 63/09.01.2015 și a lipsei de obiect a contestației formulate împotriva deciziei de concediere nr. 2581/28.11.2014, invocate de intimată prin întâmpinare.

Pe fond, s-au admis în parte acțiunile conexate formulate de contestatorul T.I.L în contradictoriu cu intimata SC IG W. R SRL și în consecință:

S-a constatat nulitatea deciziei de concediere nr. 63/09.01.2015 și s-a anulat decizia de concediere nr. 2581/28.11.2014, ambele emise de intimata .

A fost obligata intimata să îl reintegreze pe contestator pe postul deținut anterior desfacerii contractului de muncă și să-i achite contestatorului o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, începând cu data desfacerii contractului individual de muncă și până la reintegrarea efectivă.

S-a respins cererea având ca obiect obligarea intimitei la plata despăgubirilor morale.

Referitor la chestiunile pertinente cu prezenta sesizare, judecătorul primei instanțe a reținut în considerente următoarele: " Astfel, ulterior emiterii și comunicării către reclamant a deciziei de concediere din data de 28.11.2014, intimata a emis, la data de 18.12.2014 decizia de revocare nr. 2736 prin care a dispus revocarea deciziei de concediere, această decizie nefiind comunicată reclamantului, care a introdus la instanță, la data de 23.12.2014 contestația împotriva deciziei de concediere.

Prin urmare, din perspectiva reclamantului, care a contestat-o în instanță, decizia de concediere a produs efecte juridice, încetarea contractului său individual de muncă urmând a avea loc la sfârșitul perioadei de preaviz, reclamantul neavând cunoștință, anterior datei de 25.03.2015 când a primit întâmpinarea, că prima decizie de concediere a fost ulterior retrasă, decizia de revocare fiind comunicată efectiv abia la data de 22.04.2015.

În consecință, emiterea la data de 09.01.2015 a unei noi decizii de concediere, în condițiile în care decizia de revocare a primei decizii nu a fost adusă la cunoștința reclamantului, nu a putut avea pentru reclamant semnificația producerii altor efecte juridice câtă vreme prima decizie de concediere contestată în instanță era încă în vigoare (pentru reclamant, care nu cunoștea faptul revocării), producând efectele juridice prevăzute de lege. Din acest motiv, din perspectiva reclamantului, efectul public al deciziei de concediere s-a produs la data de 28.11.2014, dând dreptul acestuia de a o contesta într-un termen independent de termenul de preaviz, iar emiterea ulterioară a unei noi decizii apare ca o suprapunere peste un efect deja produs."

Împotriva acestei soluții a formulat apel intimata –societate angajatoare susținând ca un motiv de apel greșita soluționare a excepțiilor procesuale invocate prin întâmpinări.

Reluându-se situația de fapt s-a arătat, *inter alia*, că „deși instanța de fond insistă asupra faptului că reclamantului intimat nu i s-a comunicat decizia de revocare din 19.12.2014, acesta nu este un document prevăzut de Codul Muncii ca fiind opozabil angajatului, ci are caracter exclusiv intern, acesta este un document intern emis exclusiv pentru circuitul intern al angajatorului (...). S-a susținut totodată că urmarea admiterii excepției tardivității împotriva celei de a doua decizii de concediere, contestația împotriva primei decizii apare ca lipsită de obiect."

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

1. Reclamantul - intimat T.I.L., prin apărător, a susținut relativ la chestiunile puse în discuție, următoarele:

Codul muncii nu prevede posibilitatea revocării deciziei de concediere. Dispozițiile codului civil referitoare la instituția „actului juridic unilateral" nu pot fi aplicate prevederilor legale din Codul Muncii, acestea din urma reprezentând cadrul juridic special.

Mai susține reclamantul că în măsura în care se apreciază că dispozițiile legale în discuție sunt compatibile cu specificul raporturilor de muncă, „decizia de concediere" reprezintă un act juridic unilateral care, prin raportare la prevederile art. 1324-1329 Cod. Civ. este irevocabil. Prin urmare, în atare condiții revocarea deciziei de concediere - privita ca un act prin care se urmărește revocarea unui act juridic unilateral (irevocabil) apare ca nefiind posibilă (legala).

Făcând trimitere la jurisprudență, reclamantul intimat prezintă două argumentări:

Angajatorul nu poate proceda la revocarea deciziei de concediere, având în vedere, pe de o parte, ca posibilitatea unei astfel de revocări nu este reglementată de Codul muncii, iar pe de altă parte ca printr-un astfel de procedeu s-ar putea ajunge la ascunderea sau deghizarea unor concedieri nelegale. De altfel, chiar dacă prima decizie, pretins revocată, ar fi lovită de nulitate absolută, angajatorul tot nu poate proceda la revocarea acesteia, întrucât dispozițiile legale care reglementează nulitatea nu permit acoperirea în niciun mod a nulității, iar revocarea presupune existența unui act valabil încheiat (*Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 868/R din 1 februarie 2012, selecție și prelucrare de Petrică Arbanaș în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2012, <http://idrept.ro>*).

Întrucât decizia de concediere disciplinară este un act unilateral al angajatorului, în conformitate cu principiul irevocabilității actului juridic unilateral, care se aplică în completarea dispozițiilor din Codul muncii, potrivit art. 278 C. muncii, rezultă că aceasta nu poate fi revocată de angajator. Așadar, decizia de concediere disciplinară, care a fost comunicată salariatului, nu poate fi revocată prin manifestarea de voință în sens contrar din partea autorului acesteia - angajatorul, (*Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale-decizia civilă nr. 1021/R din 25 februarie 2010 - Selecție și prelucrare de judecător Petrică Arbanaș, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2010, <http://legal.sintactonline.ro>*).

Mai susține reclamantul intimat că, în situația în care s-ar aprecia faptul că decizia de revocare este permisă (legală) de dispozițiile Codului Muncii prin raportare la dispozițiile art. 77 din Codul Muncii angajatorul ar putea proceda la revocarea deciziei de concediere doar dacă manifestarea de voință a angajatorului (în sensul revocării) intervine până la momentul comunicării deciziei de concediere.

Mai susține reclamantul apelant că în măsura în care s-ar aprecia că dispozițiile legale mai sus citate sunt compatibile cu specificul raporturilor de muncă, considera că „decizia de concediere” reprezintă un act juridic unilateral care, prin raportare la prevederile art. 1324-1329 Cod. Civ. este irevocabil.

Prin urmare, în atare condițiile revocarea deciziei de concediere - privită ca un act prin care se urmărește revocarea unui act juridic unilateral (irevocabil) apare ca nefiind posibilă (legală).

1. Pârâta apelantă, prin apărător, a susținut relativ la chestiunile puse în discuție, următoarele:

Dispozițiile art. 1324-1326 Cod Civil nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, decizia de concediere fiind în acest sens un act juridic unilateral cu toate consecințele juridice prevăzute de articolele precizate din Codul Civil, întrucât este supus comunicării având consecința constituirii, modificării sau stingerii unui drept, în speță al angajatului.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată

1. redarea normei de drept interne ce urmează a fi supusă dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu indicarea exactă a actului normativ și materiei de drept căreia se circumscrie problema de drept:

ART. 278 din Codul muncii

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

Art. 1324 Noul Cod civil - Noțiune

Este unilateral actul juridic care presupune numai manifestarea de voință a autorului său.

Art. 1325 Noul Cod civil - Regimul juridic

Dacă prin lege nu se prevede altfel, dispozițiile legale privitoare la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale.

Art. 1326 Noul Cod civil - Actele unilaterale supuse comunicării

(1) Actul unilateral este supus comunicării atunci când constituie, modifică sau stinge un drept al destinatarului și ori de câte ori informarea destinatarului este necesară potrivit naturii actului.

(2) Dacă prin lege nu se prevede altfel, comunicarea se poate face în orice modalitate adecvată, după împrejurări.

(3) Actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar, chiar dacă acesta nu a luat cunoștință de aceasta din motive care nu îi sunt imputabile.

ART.55 alin.1 lit.c din Codul muncii

Contractul individual de muncă poate înceta astfel :

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

ART. 77 din Codul muncii

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

2. redarea oricăror altor norme de drept interne apreciate a fi relevante pentru analiză:

Art. 57 alin.6 și 7 din Codul muncii

Constatarea nulității și stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se face prin acordul părților. Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 58 alin.1 din Codul muncii

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Art.78 din Codul muncii

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art.80 alin.1 C.Muncii

În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

Art.16 alin.1 din Codul muncii

Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

Art.37 alin.1 din Codul muncii

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art.2 alin.2 din HG 500/2011

Fiecare angajator are obligația de a înființa și transmite la inspectoratul teritorial de muncă un registru general de evidență a salariaților și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Art.3 alin.2 lit.h și art.4 alin.1 lit.d din HG 500/2011 cu modificări ulterioare:

Registrul se completează în ordinea angajării și cuprinde următoarele elemente: i) data încetării contractului individual de muncă;

(...) elementele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. i) se înregistrează în registru la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă;

Art.17 alin.1 lit. a din Legea 76/2002, cu toate modificările ulterioare:

(1) În vederea stabilirii dreptului de indemnizație de șomaj, șomerii prevăzuți la art. 16 lit. a) sunt persoanele care se pot găsi în una dintre următoarele situații: a) le-au încetat raporturile de muncă din motive neimputabile lor;

3. prezentarea jurisprudenței proprii instanțe:

Curtea de apel Iași decizia nr. 1621/07.10.2015 (Dosar nr. 1322/89/2014). S-a reținut în această decizie că în cazul când angajatorul, care a hotărât concedierea, ar constata – ca urmare a sesizării din proprie inițiativă – netemeinicia sau nelegalitatea măsurii luate, are posibilitatea, în principiu, să revină asupra acesteia, să o revoce, prin actul sau unilateral, simetric celui pe care îl desființează. Însă, în speță, prima instanță a reținut că nu a operat o revocare pentru motive de nelegalitate sau netemeinicie (o condiție esențială pentru validitatea deciziei de revocare), ci s-a produs de fapt o anulare a deciziei de concediere printr-o altă dispoziție. Or, din prevederile art. 80 alin. 1 Codul muncii, reiese fără nici un dubiu că numai instanța are acest atribut exclusiv de anulare a concedierilor netemeinice sau nelegale, atribut nesocotit de angajator. Decizia „de anulare” nu a fost supusă controlului legalității instanței de judecată dar, de vreme ce a intrat în circuitul civil, aceasta a produs efecte juridice, contestatorul fiind notificat să se prezinte începând cu 20.05.2014 la locul de muncă pentru a-și relua atribuțiile de serviciu. Instanța de control judiciar a reținut, în ceea ce privește criticile vizând soluționarea capătului de cerere privind anularea deciziei de concediere, că acestea nu sunt sustenabile judiciar. Emiterea de către angajator a deciziei de anulare a dispoziției de desfacere a contractului de muncă nu poate constitui o fină de neprimire a contestației, atâta vreme cât însăși legalitatea deciziei „de anulare” este contestată într-o altă cauză. În consecință, în temeiul accesului liber la instanța și a plenitudinii de competență, s-a reținut că în mod corect prima instanță a apreciat că rămâne investită să analizeze capătul de cerere privitor la anularea deciziei de concediere .

Curtea de Apel Iași - decizia civilă nr. 1790/27.10.2015 (Dosar nr. 1323/89/2014). S-a reținut în această decizie că, deși nu există o reglementare în Codul muncii care să permită sau să interzică în mod expres revocarea deciziei de concediere, angajatorul poate revoca măsura luată constatând, direct sau ca urmare a sesizării făcute de către salariat, că decizia sa este netemeinică ori nelegală. Ca și cauză de ineficacitate a actului juridic civil, anularea este distinctă de revocare, intervenind pentru cauze de nulitate existente la data întocmirii/emiterii actului juridic. Revocarea, pe de altă parte, presupune apariția unor cauze de ineficacitate ulterioare acestui moment. Instanța de control judiciar, investită cu soluționarea apelului declarat de societate, a reținut că, deși a calificat corect decizia „de anulare” ca fiind o decizie de revocare a dispoziției de concediere, prima instanță a reținut în mod greșit inadmisibilitatea revocării de către angajator a unei decizii de concediere, ulterior comunicării ei. Nu există o reglementare în Codul muncii care să permită sau să interzică în mod expres revocarea deciziei de concediere. Revocarea este posibilă deoarece actul concedierii salariatului

reprezintă un act individual fără caracter jurisdicțional, iar prin revocare - act unilateral al angajatorului - se revine asupra deciziei sale anterioare, desființându-se cu efect retroactiv decizia în cauză. Mai mult, nici în doctrina de drept comun nu este admisă unanim ideea că actul juridic civil unilateral nu ar fi revocabil. Din contra, se susține și posibila revocare a actelor unilaterale care nu depind de acceptarea destinatarului/beneficiarului și, mai mult, posibila revocare a oricărui act juridic unilateral. Se mai susține și faptul că revocarea actului civil unilateral este interzisă doar atunci când prin această revocare s-ar aduce atingere drepturilor altuia, precum și că, ceea ce nu este legal interzis, este permis. S-a mai arătat că, în principiu, revocarea poate să intervină oricând, chiar și în cazul în care, între timp, fostul salariat s-a reîncadrat la un alt angajator. Cu toate acestea, există o limită rațională: revocarea nu poate interveni după momentul în care s-a dat o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă prin care decizia de concediere a fost menținută.

4. prezentarea jurisprudenței naționale/a altor state/comunitară/a drepturilor omului apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei

În principal subliniem argumentarea expusă de ÎCCJ în decizia în interesul legii nr.8/2014 (pag.8 alin.5): "În ceea ce privește posibilitatea confirmării, legea actuală statuează în mod expres, prin art. 1.247 alin. (4) din Codul civil (incident, conform art. 1.325 din Codul civil, chiar și în cazul actelor juridice unilaterale - decizia de concediere), că un contract lovit de nulitate absolută nu este susceptibil de confirmare decât în cazurile prevăzute de lege. Or, Codul muncii, republicat, nu conține o asemenea prevedere, de confirmare a nulității absolute în cazul concedierii dispuse fără respectarea termenului de preaviz. Problema prezintă interes pentru concedierile care au loc ulterior intrării în vigoare a Codului civil (1 octombrie 2011)".

După cum s-a expus anterior, jurisprudența națională în materie s-a axat prioritar pe analiza posibilității/imposibilității juridice a angajatorului de a-și revoca propria decizie, nefiind abordată în practică chestiunea compatibilității dispoziției legii civile cu specificitatea raporturilor de muncă, deși unele instanțe au făcut aplicarea directă a prevederilor art.1324-1326 N.C.Civ.

În acest sens:

- Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr.1441 din 28 octombrie 2015, <http://portal.just.ro/59/Documents/Decizii%20relevante/C%20Ap%20Timisoara%20LMAS%20T4%202015.pdf> (atașată în copie);

- Tribunalul Vaslui, sentința civilă nr.357 din.12.02.2015(atașată în copie)

În ceea ce privește intervalul temporal și condițiile în care angajatorul poate emite o decizie de revocare, jurisprudența identificată nu este unitară și nu face referire la dispozițiile art.1324 și urm. N.C.Civ:

- C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., dec. nr. 6660 din 18 noiembrie 2009, Jurindex <http://legeaz.net/spete-dreptul-muncii/revocarea-de-catre-angajator-a-6660-2009> ;

- decizia nr.1621/07.10.2015, definitiva pronunțată în dosar nr.1322/89/2014 al Curții de Apel Iași (atașată);

- Curtea de Apel Galați, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 34/R din 22 ianuarie 2007, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2007, p. 149;

- Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale-decizia civilă nr. 1021/R din 25 februarie 2010 în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2010, <http://legal.sintactonline.ro>

- *Curtea de Apel Bucuresti* - Decizia civilă nr. 868/R/01.02.2012 a secției a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 2/2012

- *Curtea de Apel Bucuresti* - Decizia civilă nr. 5553/R din 18.10.2012 a secției a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în *Revista română de dreptul muncii* nr.2/2013

Evidențierea caracterului neunitar al jurisprudenței naționale consultate :

În ceea ce privește acest aspect, trebuie arătată inițial poziția doctrinei recente, astfel:

I.T. Ștefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în *Revista Dreptul* nr.2/2015, p.63 -70 :

„(...)din toate aceste elemente specifice, se deduce, în opinia noastră, că este prezentă una dintre acele situații în care normele de drept civil, în materia revocării actelor juridice nu sunt compatibile cu specificul acestor raporturi juridice de muncă. Drept urmare, revocarea de către angajator a propriilor acte juridice unilaterale este posibilă, decurgând, în ultimă analiză, din întreaga arhitectură autonomă a legislației muncii” –pag.67;

Al. Țiclea: *Posibilitatea angajatorului de a-și revoca decizia de concediere* în *Revista Română de Dreptul Muncii* nr.2/2014, p.15-19:

„Legiuitorul admite posibilitatea revocării actului unilateral și anume a promisiunii publice de recompensă (art.1329 9.De asemenea, dacă în principiu, oferta de a contacta este irevocabilă (art.11919, ea, ca și acceptarea „poate fi retrasă, dacă retragerea ajunge la destinatar anterior ori concomitent cu oferta sau, după caz, cu acceptarea (art.1199). Așa fiind, dacă poate fi revocat un act juridic unilateral civil, nimic nu împiedică să fie revocat și un act de drept al muncii (o decizie a angajatorului fie ea de sancționare disciplinară sau de concediere). În opinia noastră, în principiu, orice decizie a angajatorului (de concediere sau de sancționare disciplinară) poate fi revocată și anume în situația în care acesta constată, din proprie inițiativă sau ca urmare a unei sesizări, nețemeinica sau nelegalitatea măsurii luate. În fond, actul său unilateral de revocare este unul simetric celui pe care îl desființează” – pag 18;

Așa cum s-a arătat, în jurisprudența identificată nu s-au identificat referiri directe la aplicarea prevederilor art.278 C.muncii, dar au fost identificate aplicări jurisprudențiale în materia analizată a prevederilor Codului Civil:

Decizia civilă nr. 1441 din 28 octombrie 2015 CA Timișoara: „Având în vedere dispozițiile art. 55 lit. c) din Codul muncii coroborate cu cele ale art. 1324 din noul cod civil, decizia de concediere poate fi definită ca fiind actul juridic unilateral prin care angajatorul dispune încetarea contractului individual de muncă, încheiat cu un anumit salariat, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.”

Sentința civilă nr.357 din.12.02.2015, Tribunalul Vaslui „Decizia de concediere este un act juridic unilateral. Conform prevederilor articolului 1326 alineatul 4, actul unilateral nu poate produce efecte decât de la comunicarea acesteia destinatarului. Totodată, conform prevederilor art. 1325 Cod civil, dispozițiile legale privind contractele se aplică și actelor juridice unilaterale, în măsura în care nu sunt incompatibile.”

În ceea ce privește termenul până la care se poate emite actul revocator, sunt două opinii:

* într-o opinie se susține că „ revocarea poate să intervină oricând, chiar și în cazul în care, între timp, fostul salariat s-a reîncadrat la un alt angajator. Cu toate acestea, există o limită rațională: revocarea nu poate interveni după momentul în care s-a dat o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă prin care decizia de concediere a fost menținută. În acest sens, decizia nr.1621/07.10.2015, definitivă pronunțată în dosar nr.1322/89/2014 al Curții de Apel Iași,; În același sens -I.T. Ștefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în *Revista Dreptul* nr.2/2015, p.63 -70; Al. Țiclea: *Posibilitatea*

angajatorului de a-și revoca decizia de concediere în Revista Română de Dreptul Muncii nr.2/2014, p.15-19,

* în altă opinie se susține că „odată comunicată decizia de concediere contestatorului, aceasta și-a produs efectele conform art.77 Codul muncii, a intrat în circuitul civil și astfel, ea nu mai poate fi revocată de angajator”- În acest sens, sentința civilă nr.357 din.12.02.2015 a Tribunalului Vaslui; C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., dec. nr. 6660 din 18 noiembrie 2009;

5. punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate;

A. În ceea ce privește aprecierea compatibilității dispozițiilor legii civile generale, în speță, art. 1324-1326 Cod Civil , cu specificul raporturilor de muncă, în sensul art.278 C.muncii, punctul de vedere al prezentei instanței este în sens afirmativ, în condițiile în care textele civile stabilesc doar reguli de principiu aplicabile actului juridic unilateral, fără a se putea identifica vreo normă incompatibilă cu specificitatea raporturilor de muncă. În acest sens, prevederile Codului Muncii nu reglementează distinct regimul actelor juridice unilaterale, ci realizează doar aplicații instituționale ale acestora în materia modificării contractului de muncă, încetării contractului de muncă sau în materia răspunderii disciplinare a salariaților. În aceste condiții, dispozițiile speciale ale Codului Muncii trebuie completate cu normele legii civile, mai ales în condițiile în care însăși legea generală stabilește caracterul subsidiar al normei civile, stipulând atât în art.1325 , cât și art.1326 faptul că textele sunt aplicabile doar în măsura în care „*prin lege nu se prevede altfel*” .

În doctrină (I.T. Ștefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în Revista Dreptul nr.2/2015, p.63 -70) s-a argumentat în sens contrar, avându-se în vedere, în principal, că în raport de regimul juridic aplicabil actelor juridice unilaterale în sensul art.1325 C.civil, acestea sunt irevocabile, natură juridică apreciată incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă. În acest sens, s-au susținut în esență următoarele :

- „revocarea actelor angajatorului nu este interzisă de Codul Muncii” ;
- „actele juridice de dreptul muncii au, sub multiple aspecte un regim juridic special, inclusiv în materia revocării lor”
- „executarea raporturilor juridice de muncă presupune o succesiune neîntreruptă de acte juridice unilaterale ale angajatorului prin care se dispune în legătură cu locul sau felul muncii ori cu modul de executare a obligațiilor de serviciu” (...),”
- „de regulă o astfel de revocare este favorabilă salariatului, nu îi este în niciun fel nocivă”;
- „Art.80 alin.1 C.Muncii (...) nu exclude o altă cale de desființare a actului”.

În opinia prezentei instanțe, argumentele contrare reprezintă doar o premisă parțială și nu pot justifica o concluzie generală negatorie.

Nereglementarea sau reglementarea parțială, în anumite materii, a actelor juridice unilaterale ale angajatorului, nu justifică teza excluziunii dispozițiilor Codului Civil, art.278 C.Muncii împiedicând doar aplicarea normelor *incompatibile* cu specificul raporturilor de muncă. În aceste condiții, pentru a justifica teoria excluziunii aplicării normei generale este esențial a se identifica o trăsătură particulară a raportului de muncă incompatibilă cu reglementarea, în caz contrar aceasta aplicându-se tocmai în completarea normei speciale. Faptul că angajatorul dispune în anumite condiții prin acte juridice unilaterale în privința conținutului raportului de muncă reprezintă doar o expresie a puterilor conferite legal, în temeiul unei norme exprese. Angajatorul nu poate emite orice act juridic unilateral, ci doar cele expres prevăzute și permise de dispozițiile Codului Muncii și doar în condițiile stabilite de lege. Concluzia judiciară a incompatibilității dispozițiilor legii civile cu specificul raporturilor de muncă nu poate fi întemeiată pe o presuposiție a efectelor generale favorabile

salariatului decurgând din actul unilateral al angajatorului. În ceea ce privește prevederile art.80 alin.1 C.Muncii, este real că textul nu exclude o altă cale de desființare a actului unilateral al angajatorului. Totuși desființarea deciziei de concediere comunicată salariatului presupune juridic ineficacitatea cauzei de încetare a contractului de muncă și conduce la efecte directe cu privire la existența raporturilor de muncă între părți, raporturi ce presupun „acordul salariatului”.

În consecință, opinia prezentei instanțe este în sensul că în măsura în care Codul Muncii nu prevede o reglementare specială, contrară, dispozițiile art.1324-1326 C.civil se aplică în completarea prevederilor Codului Muncii.

B. În ceea ce privește momentul până la care un angajator poate emite un act de revocare a propriei decizii și cerințele care trebuie respectate, prezenta instanța apreciază ca necesare anumite precizări prealabile.

În speța din cauză, angajatorul a emis o decizie de revocare a unei decizii de concediere, decizie de revocare pe care nu a comunicat-o salariatului decât în procedura judiciară angajată de acesta din urmă, prin contestarea judiciară a deciziei de concediere. Din punct de vedere juridic, ambele decizii sunt acte juridice unilaterale ale angajatorului, cea dintâi reglementată expres de prevederile art.61 lit.d și 76 C.Muncii, cea de a doua neprevăzută de dispozițiile Codului Muncii. Potrivit art.1324 C.civil „este unilateral actul juridic care presupune numai manifestarea de voință a autorului său”.

În condițiile în care se apreciază compatibilitatea dispozițiilor art.1324-1326 C.civil cu dispozițiile Codului Muncii, se apreciază că trebuie schimbată perspectiva asupra temei controverselor judiciare anterioare.

În acest sens, dezbaterile referitoare la posibilitatea juridică a angajatorului de a emite sau nu o decizie de revocare apare ca fiind lipsită de actualitate. Dispozițiile art.1324 C.civil permit adoptarea oricărui act unilateral cu respectarea condiției substanțiale - ca efectele juridice să depindă doar de voința autorului său -, respectiv a condiției formale - ca actul să fie comunicat destinatarului său. În consecință, problematica trebuie translată în sfera condițiilor legale necesare, pentru ca actul unilateral al angajatorului, inclusiv cel de revocare, să producă efectele juridice specifice pentru care a fost emis. Or, potrivit art.77 C.Muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului. După comunicarea către salariat, intrând în circuitul civil și producând efecte juridice, decizia de concediere nu mai poate fi retractată unilateral de angajator, întrucât ineficacitatea cauzei de încetare a contractului de muncă presupune acordul salariatului. În acest sens, revocarea nu mai poate fi apreciată ca fiind un act juridic care presupune exclusiv manifestarea de voință a autorului său, încetarea raporturilor de muncă operând legal de la comunicarea deciziei de către salariat, reluarea acestora neputând opera în lipsa consimțământului expres și neechivoc al salariatului. De altfel, și în procedura judiciară de contestare a deciziei de concediere, salariatul are opțiunea legală de a nu solicita reintegrarea pe postul deținut anterior, contractul încetând la momentul pronunțării definitive a hotărârii (art.80 alin.3 C.Muncii).

În sens contrar, s-a arătat că revocarea poate să intervină oricând, chiar și în cazul în care, între timp, fostul salariat s-a reîncadrat la un alt angajator. Cu toate acestea, există o limită rațională: revocarea nu poate interveni după momentul în care s-a dat o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă prin care decizia de concediere a fost menținută. În acest sens, decizia nr.1621/07.10.2015, definitivă pronunțată în dosar nr.1322/89/2014 al Curții de Apel Iași; În același sens -I.T. Ștefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în Revista Dreptul nr.2/2015, p.63 -70.

Or, din punctul de vedere al instanței, cerințele de previzibilitate și stabilitate a raporturilor de muncă, a normelor juridice aplicabile, exigențele asigurării echilibrului dintre drepturile și obligațiile părților, împiedică îmbrățișarea unei astfel de opinii. Siguranța

raporturilor juridice civile, în sens larg, ar fi grav afectată de îmbrățișarea unei astfel de teze judiciare, în condițiile în care încetarea raporturilor de muncă determină efecte nu numai între părțile contractante, dar și efecte față de terți (de exemplu, raporturi juridice ținând de asigurările sociale de șomaj, încetarea calității de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate). Mai mult, concluzia avansată nu are în vedere ipoteza legală în care salariatul nu uzitează de dreptul de a contesta decizia și termenul legal de sesizare a instanței a expirat, iar din punct de vedere substanțial, decizia are caracter definitiv.

Inconveniente practice sesizate în doctrină și practică, ținând de caracterul dinamic al raporturilor de muncă și de necesitatea unor remedii adecvate și rapide în cazul în care angajatorul însuși constată nelegalitatea sau netemeinica propriului act, iar orice procedura judiciară este greoaie și implică din punct de vedere material costuri, pot fi înlăturate prin apelul la instituții de drept substanțial sau procedural reglementate legal și nu justifică, prin ele însele, acordarea unui drept absolut al angajatorului, în detrimentul salariatului. În acest sens, pot fi aplicate prevederile art.57 alin.6 și 7 C.Muncii, ca normă generală în materie de nulități, prevederi care stabilesc expres: constatarea nulității și stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se face prin acordul părților; dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească. De asemenea, dispozițiile art.436 și art.437 N.c.pr.civ reglementează mijloace procesuale adecvate de stingere a litigiului, în cazul în care angajatorul este de acord cu contestația salariatului formulată împotriva deciziei de concediere.

În consecință, având în vedere și dispozițiile art.1326 alin.3 C.civil, prezenta instanța apreciază, că în condițiile în care dispozițiile art.1324-1326 C.civil sunt aplicabile raporturile de muncă, angajatorul poate emite și alte acte juridice unilaterale, nenumite, în sensul că nu au o reglementare expresă în Codul muncii, însă numai în condițiile în care actul presupune numai manifestarea de voință a autorului său, în speță a angajatorului, iar acesta produce efecte față de salariat doar după îndeplinirea formalităților legale de comunicare.

Având în vedere că de la data comunicării deciziei de concediere către salariat aceasta intră în circuitul civil și conduce la încetarea raporturilor de muncă, prezenta instanța apreciază că interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 55 al. 1 lit. c, art. 77n Codul Muncii, și în măsura aplicabilității a art. 1325-1326 Noul Cod Civil conduce la concluzia că ineficacitatea unei decizii de concediere nu poate fi determinată de actul unilateral al angajatorului ulterior intrării deciziei de concediere în circuitul civil, iar actul de ineficacitate este el însuși supus exigențelor de fond și de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă.

C. alte aspecte apreciate a fi relevante

Doctrină:

Alexandru Țiclea – *Tratat de dreptul muncii* 2009, pag. 601

Alexandru Țiclea *Posibilitatea angajatorului de a-și revoca decizia de concediere* în *Revista Română de Dreptul Muncii* nr.2/2014, p.15-19

I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012

I.T. Ștefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în *Revista Dreptul* nr.2/2015, p.63 -70

<http://www.juridice.ro/364481/revocarea-deciziei-de-concediere-solutie-sau-capcana-pentru-angajator.html>

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

1. în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.278 alin.1 C. muncii, dispozițiile art. 1324, art.1325 și art.1326 din Codul Civil pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului Muncii sau acestea sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă ?

2. în măsura în care se apreciază că dispozițiile art.1324-1326 Cod Civil sunt compatibile cu specificitatea raporturilor de muncă, interpretarea acestora coroborată cu dispozițiile art.55 al.1 lit. C și art.77 din Codul Muncii este în sensul că decizia de concediere poate fi revocată până la momentul comunicării acesteia către salariat și intrării în circuitul civil sau poate fi revocată și ulterior acestui moment și până când? Totodată trebuie adoptată interpretarea în sensul că actul de ineficacitate (de revocare) este el însuși supus exigențelor de fond și de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (deciziei de concediere)?

Dispune înaintarea prezentei încheieri, Înaltei Curți de Casație și Justiție, la care se vor anexa: decizia civilă nr. 1790/27.10.2015 pronunțată în Dosar nr. 1323/89/2014 al Curții de Apel Iași și decizia nr. 1621/07.10.2015 pronunțată în Dosar nr. 1322/89/2014 al Curții de Apel Iași.

Dispune suspendarea judecării conform prevederilor art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, 22.03.2016.

Președinte
D.P.

Judecător
A.G.O.M.

Grefier
E.G.

Red./Tehnored./P.D.
2 ex.- 22.03.2016