

ROMANIA
CURTEA DE APEL IASI
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. 6975/99/2014

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 31 Mai 2016

Completul compus din:

PREȘEDINTE E. C.P.

Judecător D. P.

Grefier E. G.

Reclamant:- D. A. prin reprezentant convențional avocat T. M.

Pârât:- S.C. L. L. E. E. SRL prin reprezentant convențional avocat G. D.

Obiectul cererii:- obligația de face/contestare decizie concediere;

Stadiu judecătoriesc:- apel

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier din care rezultă că dosarul este la primul termen după repunerea pe rol a cauzei pentru ca părțile să-și exprime punctul de vedere cu privire la necesitatea sesizării ICCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile.

Cauza a fost repusă pe rol pentru a se pune în discuția părților necesitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile în baza art. 519-520 Ncpc, părțile fiind citate cu mențiunea de a-și exprima punctul de vedere cu privire la această chestiune, potrivit dispozițiilor din încheierea din 24 iunie 2016.

Instanța constată că apelantul D.A. nu și-a exprimat punctul de vedere cu privire la necesitatea sesizării ICCJ, procedura de citare cu acesta fiind realizată la cabinet avocat T. M. potrivit procesului verbal de înmânare.

În ceea ce privește intimata SC L. L. E. E. SRL, aceasta a comunicat instanței punctul de vedere în scris.

Având în vedere că prin întâmpinare se solicită judecata în lipsă, instanța rămâne în pronunțare pe aspectele supuse dezbaterii.

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 dispozițiilor art.77 Codul muncii cu referire la art.278 alin.1 din Codul muncii și art.1326 din Codul civil, în referire la art.211 alin.1 lit.a din Legea 62/2011 combinat cu art. 216 din Legea 62/2011 cu referire la art.184 alin.1 NCPC și art. 154 alin.6 NCPC depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât:**

În prezenta cauza, prin sentința civilă nr.1218/18.05.2015 pronunțată în dosar nr. 6975/99/2014, Tribunalul Iași a respins ca tardivă contestația formulată de contestatorul D.A. în contradictoriu cu pârâta S.C. L.L.E.E. SRL împotriva deciziei de concediere nr. FD 11/22.01.2014 emisă de către pârâtă. De asemenea, s-a respins cererea reclamantului privind obligarea angajatorului să-și respecte obligațiile din contractul individual de muncă nr.172/11.01.2013, în sensul de a permite contestatorului să-și desfășoare activitatea și să-i plătească drepturile salariale începând cu data de 01.02.2014

Împotriva acestei soluții a formulat, la data de 23.12.2015 apel contestatorul solicitând admiterea apelului, anularea sentinței instanței de fond și trimiterea cauzei spre rejudecare Tribunalului Iași.

În motivarea căii de atac exercitate se susține în principal nelegalitatea modalității de comunicare a deciziei de concediere FD 11/22.01.2014 și, în subsidiar, nedovedirea acestei comunicări. În esență se susține că instanța trebuia să ia în considerare doar faptul că angajatorului îi revine obligația comunicării deciziei de concediere, în scris (art. 76 alin. 1 din Codul muncii) și a dovedirii comunicării către salariat a deciziei de concediere și a datei certe a acestei comunicări, întrucât „decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului (art. 77 din Codul muncii). Comunicarea prin email a deciziei de concediere nu respectă obligația comunicării în scris și este și incertă având în vedere că la data de 22.01.2014 situația dintre părți era foarte tensionată, iar serverul de email era al angajatorului, astfel încât administratorul serverului putea oricând să facă modificări în cea ce privește corespondența electronică, atât prin adăugarea unor emailuri inexistente în trecut, cât și prin modificarea datelor din corespondența electronică reală. S-a susținut că, totodată, corespondența electronică din data de 22.01.2014, folosită de pârâtă ca dovadă a comunicării deciziei de concediere, conține un fișier cu denumirea „decizie de concediere_22.01.2014.pdf, însă conținutul acestui fișier nu este probat ca fiind Decizia de concediere nr. FD 11 din data de 22.01.2014 și că pârâta a refuzat să îi comunice „eventuala” decizie de concediere, atunci când i-am cerut acest lucru. În fapt, comunicarea și data comunicării deciziei de concediere au devenit certe abia la data de 06.11.2014, când i-a fost comunicată alăturat întâmpinării pârâtei din dosarul nr. 6975/99/2014 al Tribunalului Iași

Având în vedere, că apelul exercitat vizează în principal determinarea validității juridice a modalității de comunicare a deciziei de încetare a contractului de muncă, efectuată prin mijloace electronice de comunicare la distanță și ținând cont de caracterul devolutiv integral al apelului, soluționarea căii de atac, aflate în competența prezentei instanțe, de ultim grad, depinde de dezlegarea ce se va da chestiunii de drept supuse procedurii hotărârii prealabile.

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 prezentei sesizări 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 dispozițiilor art. 77, dar și asupra dispozițiilor 1326 N. C.Civil și art.154 alin.6 N.c.pr.civ.

Din studierea jurisprudenței rezultă că instanța supremă nu a statuat asupra chestiunii obiect al sesizării.

Deși aspecte privitoare la regimul juridic al înscrisurilor în formă electronică reglementate de Legea nr. 455/2001 au făcut obiectul analizei în cadrul recursului în interesul legii, soluționat prin Decizia 6/2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial nr.199/25.03.2016, dezlegările date au forță juridică obligatorie, în temeiul art.517 alin.4 C.pr.civ, doar în materia contravențională..

La nivel național, nu s-a identificat o practică în aceasta materie, obiectul sesizării nefăcând nici obiectul unor studii de specialitate publicate, fiind necesar, având în vedere importanța problematicei prin raportare la sfera largă de aplicabilitate a prevederilor art.77 C.muncii , dar și în raport de destinatarii normei, ca Înalta Curte de Casație și Justiție să statueze asupra chestiunii sesizate, pentru a elimina orice riscuri decurgând din interpretarea normei, prin raportare și la noile tendințe de extindere a sistemelor informatice la nivelul întregii societăți. Din aceasta perspectivă, este indubitabil că mijloacele de comunicare la

distanță fac parte din realitățile sociale actuale, iar legislația tinde să reglementeze noile realități, fără însă a se putea corela întotdeauna cu evoluția socială.

În acest sens, fața de prevederile art.5 N.C.pr.civ, judecătorul este ținut să soluționeze raporturile litigioase chiar dacă legea nu prevede, este neclară sau incompletă, iar soluția apriori exclusivă a unei noi modalități de comunicare la distanță nu poate avea ca rațiune însăși nereglementarea legală, întrucât accesul la instanța nu poate avea caracter iluzoriu, potrivit interpretării constante a Curții Europene a Drepturilor Omului, în materia art.6 paragraf 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

2. 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, 31.05.2015

Din studiul jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție a rezultat că nu există pe rol o sesizare cu privire la pronunțarea unui recurs în interesul legii în aceasta materie.

II. Expunerea succintă a procesului :

Prin contestația înregistrată la Tribunalul Iași sub nr. 6975/99/2014 contestatorul D.A. a solicitat obligarea angajatorului pârât SC L.L.E.E. SRL să-și respecte obligațiile din contractul individual de muncă nr. 172/11.01.2013, în sensul de a-i permite să-și desfășoare activitatea pentru care a fost angajat și de a-i achita drepturile salariale convenite începând cu luna februarie 2014 și până la soluționarea litigiului.

Prin încheierea de ședință din data de 08.04.2015 pronunțată în dosarul nr. 6975/99/2014 s-a admis excepția conexității, conform art. 139 Cod procedură civilă și s-a dispus conexarea dosarului nr. 9760/99/2014 la dosarul nr. 6975/99/2014. În temeiul dispozițiilor art.139 al.3 C.pr.civ., s-a înaintat dosarul conexat la completul inițial investit CM11 al Tribunalului Iași.

Prin contestația înregistrată sub nr. 9760/99/2014 (dosarul conexat) contestatorul D.A. în contradictoriu cu intimata SC L.L.E.E. SRL a formulat contestație împotriva deciziei de concediere nr. FD 11 din data de 22.01.2014, emisă de pârâtă, solicitând anularea acestei decizii, repunerea în situația anterioară, prin reintegrarea în funcție, și obligarea intimătei la plata unei despăgubiri, corespunzătoare drepturilor salariale, indexate și majorate și a oricăror altor drepturi materiale de care a fost privat fără drept, din momentul desfacerii contractului individual de muncă până la reintegrarea efectivă în funcție.

Judecătorul fondului a argumentat soluția pronunțată, anterior expusă (pct.I.1) pe următoarele considerente, redată în esență:

„Contestatorul a fost salariat al intimătei din luna ianuarie 2013, când a încheiat cu aceasta contractul individual de muncă nr. 172/11.01.2013, pentru funcția de reprezentant comercial. În cadrul relațiilor de serviciu curente contestatorul purta corespondență de serviciu cu reprezentanții intimătei utilizând adresa de mail ad...@ro...com. Contestatorul a depus la dosarul 6975/99/2014 listarea unei vaste corespondențe electronice transmise sau expediate de la/la această adresa de mail(...) Adresa de mail a fost modificată pentru 28.02.2014, dată de când mesajele către vt.....@ro.....com apar transmise de la adresa de mail a...d....@rd.....ro.

La data de 22.01.2014, ora 6.26 p.m. i s-a transmis contestatorului prin corespondență electronică decizia de concediere, mesajul respectiv poartă o titulatură foarte explicită cu privire la conținutul documentului atașat – ”decizie concediere_22.01.2014.pdf” - fila 63 dosar.

Mesajul a fost citit la data de 23.01.2014. (fila 64 dosar 9760/99/2014) de contestator, însă acesta pretinde ulterior acestei date că nu a avut cunoștință de existența unei decizii de concediere emisă pe numele său. În acest sens, contestatorul solicită în mesajele sale către

intimată ulterioare datei de 22.01.2014 sarcini de serviciu și în aprilie 2014 realizează o corespondență recomandată cu aviz de primire în care solicită comunicarea "eventualei" decizii de concediere.

(...) instanța reține regularitatea corespondenței în formă electronică între părțile din prezenta cauză și faptul că nu au existat alte inadvertențe anterioare sau ulterioare datei de 22.01.2014 cu privire la recepționarea acestei corespondențe sau imposibilitatea citirii ei. Cu privire la conținutul mail-ului prin care i s-a comunicat decizia de concediere, contestatorul nu a formulat un răspuns imediat în care să reclame deficiențe de recepționare, apărările sale cu privire la deficiențele de comunicare a deciziei de concediere fiind reconstruite în răspunsul la Întâmpinare depus la 25.02.2015 în dosarul 9760/99/2014.(...)

Instanța reține că, în lipsa reclamării vreunei deficiențe în ceea ce privește receptarea mail-ului ce conținea decizia de concediere contestată, intimata nu a avut niciun motiv pentru care să repete comunicarea acestei decizii prin vreun alt mod de transmitere, atunci indicat de contestator.

Potrivit art. 76 alin. 1 și 77 C.muncii, decizia de concediere se comunică salariatului în scris și produce efecte de la data comunicării, putând fi contestată în termen de 30 de zile de la data comunicării, potrivit art. 268 alin.1 lit. a C.muncii, sau 45 de zile de la data luării la cunoștință, potrivit art. 211 alin.1 lit.a din Legea nr. 62/2011.

Contestatorul invocă nerespectarea de către intimată a prevederilor art. 252 C.muncii referitoare la comunicarea deciziei de sancționare disciplinară, însă aceste prevederi nu sunt incidente în speță, contestatorul fiind concediat prin Decizia nr. FD11-din 22.01.2014 pentru necorespondere profesionala în temeiul art. 61 lit d din C.muncii.

Instanța reține că primirea fără rezerve și obiecțiuni din partea contestatorului a mail-ului din data de 22.01.2014 reprezintă o comunicare în formă scrisă a deciziei de concediere atașate acestui mail, fiind respectate astfel exigențele art. 76 alin.1 C.muncii.

Raportând data promovării contestației la Decizia nr. FD11-din 22.01.2014 – 11.12.2014 la data reținută ca dată a comunicării – 23.01.2014, instanța constată că promovarea contestației la această decizie s-a făcut cu depășirea termenului de 45 de zile prevăzut de art. 211 alin.1 lit.a din Legea nr. 62/2011, și pe cale de consecință va respinge ca tardivă contestația (...)

Împotriva acestei soluții, a declarat apel contestatorul, solicitând admiterea apelului, anularea sentinței, respingerea excepției tardivității contestației și trimiterea cauzei spre rejudecare.

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

1. Contestatorul apelant, prin apărător, nu a depus note de concluzii pe aspectele puse în discuție;

2. Intimata apelantă, a susținut relativ la chestiunile puse în discuție, următoarele:

Legea nu limitează modalitatea prin care trebuie efectuată comunicarea deciziei de concediere pentru necorespondere profesională (și nu una disciplinară), ci lasă libertate sub acest aspect - comunicarea se poate face în orice modalitate adecvată, după împrejurări, iar unde legea nu distinge, nici judecătorul nu poate distinge. Comunicarea deciziei este o situație de fapt ce poate fi dovedită prin orice mijloc de probă. Obiectul probei este comunicarea prin poșta electronică, iar mijlocul de probă sunt datele redactate pe suportul informatic reprezentat de server-ul de e-mail, prin care se derulează transmiterea și stocarea mesajelor.

În cazul transmițerilor electronice, acestea nu pot fi limitate la cerințele formale ale actelor sub semnătură electronică, deoarece există atât acte cu semnătură electronică extinsă cât și acte cu semnătura electronică simplă (fără certificat calificat), iar respingerea acestora din urmă ca probă în justiție fără o analiză temeinică, nu este legală.

Decizia de concediere reprezintă un act juridic unilateral, fiind conform art. 1324 din Codul Civil, o manifestare de voință a autorului său, care produce efecte de la data

comunicării prin orice modalitate adecvată, după împrejurări, potrivit art.1326 Cod Civil. Este consacrată de către legiuitor teoria recepției (În sensul teoriei recepției este doctrina, conform comentariilor din "Noul Cod civil. Comentariu pe articole." Editura CH Beck, lucrare coordonată de Dl. Prof. F.A. Băias, art. 1326 alin 3) pentru a stabili momentul de la care un asemenea act unilateral produce efecte juridice. Această decizie îi este opozabilă salariatului, nefiind necesar potrivit legii, ca pentru producerea efectelor, destinatarul să fi transmis vreo confirmare. Actul primirii/comunicării nu poate fi condiționat de vreo manifestare de voință subiectivă a salariatului (luarea la cunoștință), ci efectele deciziei se produc în momentul comunicării ei către salariat.

Inserarea în noul Cod de procedura civilă prevederilor art. 282 Cpc, 283 Cpc și art.284 Cpc denotă interesul și necesitatea luării în considerare și a noilor mijloace de probă, proprii societății contemporane, caracterizată printr-o prezență ubicuă a tehnologiei informației, precum și necesitatea asigurării unei securități juridice a raporturilor juridice/comunicărilor electronice în acest context nou.

Legea 455/2001 distinge între semnătură electronică extinsă și semnătură electronică simplă. Semnătură electronică simplă desemnează o colecție de date atașate sau conținute de un înscris (de ex: adresa de email a expeditorului atașată la email). Acestea din urmă, nu pot fi și nici măcar legea nu le goleşte de eficiență juridică, iar respingerea lor ca probă în justiție fără o analiză temeinică, doar pentru motivul lipsei semnăturii extinse, nu este legală. Un refuz sumar de recunoaștere a acestor raporturi juridice, pentru lipsa semnăturii electronice extinse, ar goli de conținut toate prevederile legale procedurale privind înscrisurile pe suport electronic, privind posibilitatea comunicării prin telex, fax sau poștă electronică, dar și prevederile art. 8 alin 1 din legea 455/2001, care stipulează că în cazul în care una din părți contestă înscrisul sau semnătura, instanța va dispune întotdeauna ca verificarea să se facă prin expertiză tehnică de specialitate.

Înscrierea pe suportul informatic (înregistrarea criptată a transmiterii comunicării electronice) este chiar actul comunicării deciziei, iar comunicarea și înscrierea acesteia pe suportul informatic s-a făcut de către terțul profesionist - care este deținătorul cu drepturi exclusive și administratorul serverului de email.

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.76 Codul Muncii

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

ART. 77 din Codul muncii

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

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. 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.211 alin 1 lit a din Legea 62/2011, republicată

Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

ART.216 din Legea 62/2011, republicată

Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

Art. 184 alin.1 Noul Cod de procedura civila, republicat

Termenele încep să curgă de la data comunicării actelor de procedură, dacă legea nu dispune altfel.

154 alin.6 Cod procedura civila din 2010 republicat:

Comunicarea citațiilor și a altor acte de procedură se poate face de grefa instanței și prin telefax, poștă electronică sau prin alte mijloace ce asigură transmiterea textului actului și confirmarea primirii acestuia, dacă partea a indicat instanței datele corespunzătoare în acest scop. În vederea confirmării, instanța, odată cu actul de procedură, va comunica un formular care va conține: denumirea instanței, data comunicării, numele grefierului care asigură comunicarea și indicarea actelor comunicate; formularul va fi completat de către destinatar cu data primirii, numele în clar și semnătura persoanei însărcinate cu primirea corespondenței și va fi expediat instanței prin telefax, poștă electronică sau prin alte mijloace.

Art.4 alin.1 pct.1, 2,3 din Legea 455/2001 republicata

1. date în formă electronică sunt reprezentări ale informației într-o formă convențională adecvată creării, prelucrării, trimiterii, primirii sau stocării acesteia prin mijloace electronice;

2. înscris în formă electronică reprezintă o colecție de date în formă electronică între care există relații logice și funcționale și care redau litere, cifre sau orice alte caractere cu semnificație inteligibilă, destinate a fi citite prin intermediul unui program informatic sau al altui procedeu similar;

3. semnătură electronică reprezintă date în formă electronică, care sunt atașate sau logic asociate cu alte date în formă electronică și care servesc ca metodă de identificare;

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

Art.252 alin.3 și 4 C.muncii

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art.2 alin.1 lit.g Legea 504/2006 cu modificări ulterioare

Poștă electronică - serviciul care constă în transmiterea printr-o rețea publică de comunicații electronice a unor mesaje în format text, voce, sunet sau imagine, care pot fi stocate în rețea sau în echipamentul terminal al destinatarului până la recepționarea de către destinatar.

Art.1 alin.1 din Legea 504/2006 cu modificări ulterioare:

Prezenta lege stabilește condițiile specifice de garantare a dreptului la protecția vieții private în privința prelucrării datelor cu caracter personal în sectorul comunicațiilor electronice.

3. Prezentarea jurisprudenței proprii instanțe:

Se anexează:

- Decizia 2731/27.042009 pronunțată de C.A. București

4. prezentarea jurisprudenței naționale/a altor state/comunitară/a drepturilor omului apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei (cu indicarea unor date de referință exacte (publicația, nr. paginii, pagina de internet, etc.);

În ceea ce privește aspectele sesizate, jurisprudența și studiile publicate au antamat problematica comunicării decizie de încetare unilaterală a contractului de muncă prin mijloace electronice, doar izolat, nefiind creionată o practică judiciară și nici realizată o abordare sistematizată a tematicii, obiect al sesizării.

Referitor la comunicarea decizie de concediere supusă dispozițiilor art.76 C.Muncii, în literatura de specialitate s-a arătat:

-Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrina. Jurisprudența*, Ed. Universul Juridic, 2013, pg.772-773 :

„ Potrivit art.76 din Codul Muncii, decizia trebuie comunicată salariatului în scris. O comunicare verbală nu prezintă nicio relevanță, echivalează cu necomunicarea. (Curtea de apel Brașov, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec.788/M/2008 (jurindex)

Actul comunicării este extrem de important, cu consecințe juridice evidente, deoarece măsura angajatorului își produce efecte de la data comunicării (art.77) sau în exprimarea Legii 62/2011 „de la data luării la cunoștință a măsurii dispuse” (art.211). În privința termenului și modalității de comunicare, trebuie apelat la dispozițiile art.252 alin.3 și 4 din același Cod al muncii (care privește decizia de sancționare disciplinară) . Se prevede astfel că “ Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării(alin.3) desigur că acest termen nu este unul de decădere, ci de recomandare. Așa fiind, necomunicarea deciziei în cadrul său nu atrage nulitatea măsurii, ci se consideră că nu a fost luată. Adică sancțiunea pentru necomunicare constă în lipsa producerii efectelor acestei decizii.¹ (...) Comunicarea se consideră realizată și dacă există înscrisă mențiunea pe decizia angajatorului făcută de salariat în sensul “luat la cunoștință azi...” urmată de semnătura acestuia chiar dacă cele în cauză susține că nu a primit un exemplar “²(..)Comunicarea este posibilă și prin poștă electronică, cu condiția ca salariatul să recunoască primirea acesteia.”³”

-Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, 2014, pg.479 -480 :

„Conform art.62 alin.3 coroborat cu art.76 și art.79 C.muncii, decizia se emite înscris sub sancțiunea nulității absolute. Forma scrisă a deciziei a salariatului reprezintă, deci, o condiție ad validitatem. Decizia de concediere a contractului individual de muncă, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie semnată de persoana care are calitatea de reprezentant legal al angajatorului, față de caracterul de ordine publică a normelor care reglementează dreptul de reprezentare a unității (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, nr.3390/R/2011.) Comunicarea trebuie să vizeze însăși decizia de concediere, ca atare (nefiind posibilă comunicarea concedierii prin intermediul altui act juridic al angajatorului). Chiar în măsura în care detalierea motivelor de fapt ce au stat la baza concedierii se face printr-un script anexă la scriptul „decizie” esențial este ca scriptul anexă să constituie corp comun cu decizia, respectiv cele două scripte să fi fost emise și comunicate la aceeași dată”(Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă și asigurări

¹ În cazul în care comunicarea se face în fața instanței de fond, abia la acea dată încetează raporturile de muncă.Până la această dată cel în cauză are calitatea de salariat(Curtea de Apel Brașov Secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec.788/M/2008, cit.supra)

² Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 197/R-CM/2007

³ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, nr.2573/R/2011.

sociale, dec. Nr.1766/r din 10 septembrie 2010).”(...)În toate cazurile, conform art.77 din Cod, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.”

- Al. Athanasiu, L. Dima – Dreptul muncii, curs universitar, ed. AllBeck, 2005, pg.157-158:

Modalitățile de comunicare a deciziei reținute în literatura juridică și în jurisprudență rămân valabile și în raport cu prevederile actualului Cod al muncii: comunicarea deciziei prin condica de expediție sub luare de semnătură, atestarea primirii deciziei pe un alt exemplar al acesteia sub luare la semnătura, comunicarea prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin modalitățile utilizate în cadrul procedurii de citare conform art.92 c.pr.civ (*n.n. C.pr.civ din 1865*) (...) Pe de altă parte, art.74 și art.75 C.muncii (*n.n art.76 și art.777 C.muncii în numerotarea actuală*) se referă la comunicarea *deciziei de concediere și nu a măsurii concedierii, astfel încât nici un alt înscris care emană de la conducerea unității și prin care i se face cunoscută salariatului concedierea sa nu poate înlocui decizia de concediere, iar comunicarea acestuia nu reprezintă o comunicare în sensul legii a deciziei de concediere.*”

Referitor la dispozițiile art.156 alin.4 N.C.pr.civ s-a considerat următoarele:

1. *Dr. Stelian Ioan Vidu - Aspecte privind modalitățile și procedura de comunicare a actelor de procedură potrivit noului Cod de procedură civilă* http://www.inm-lex.ro/fisiere/d_175/Aspecte%20privind%20modalitatile%20si%20procedura%20de%20comunicare%20a%20actelor%20de%20procedura%20potrivit%20NCPC.pdf

”Recurgerea la comunicarea actelor de procedură prin intermediul acestor mijloace moderne poate avea loc numai cu acordul părții, din moment ce ea trebuie să indice datele necesare în acest scop [art. 154 alin. (6) N.C.P.C.] . Indicarea datelor unor asemenea mijloace nu este obligatorie, însă menționarea lor lasă a se presupune voința părții de a-i fi comunicate actele de procedură în această modalitate. (...). În mod concret, pe lângă actul supus comunicării, destinatarului i se va comunica un formular, în vederea confirmării primirii, care va conține: denumirea instanței, data comunicării, numele grefierului care asigură comunicarea și indicarea actelor comunicate; formularul va fi completat de către destinatar cu data primirii, numele în clar și semnătura persoanei însărcinate cu primirea corespondenței și va fi expediat instanței prin telefax, poștă electronică sau prin alte mijloace [art. 154 alin. (6) N.C.P.C.]”.

Cât privește data comunicării actului de procedură, ea este cea arătată pe copia imprimată a confirmării expedierii certificată de către grefierul care a făcut transmisiunea (art. 165 pct. 3 N.C.P.C.). Are așadar relevanță sub aspectul momentului comunicării data furnizată de mijlocul de comunicare [care, așa cum rezultă din cuprinsul art. 154 alin. (6) N.C.P.C., dar și din art. 241 alin. (3) N.C.P.C., trebuie să fie apt să asigure atât transmiterea textului, dar și confirmarea primirii lui], încorporată copiei imprimate a confirmării expedierii, certificate de către grefierul care a făcut transmisiunea și nu cea menționată de către parte în conținutul formularului indicat de art. 154 alin. (6) N.C.P.C. În sprijinul opiniei noastre, se pronunță și referirea art. 165 pct. 3 N.C.P.C. la grefierul care a făcut transmisiunea și care trimite, sub aspect temporal, la expedierea actului, ca moment în funcție de care se determină data comunicării. În plus, a considera că data comunicării este cea regăsită în cuprinsul formularului completat de către parte înseamnă a lăsa la aprecierea ei determinarea momentului comunicării, soluție, sigur, greu de acceptat. Care este atunci utilitatea formularului reglementat de art. 154 alin. (6) N.C.P.C. Fără a ne îndepărta prea mult de chiar conținutul textului menționat, *rațiunea formularului este aceea de a confirma primirea actului comunicat. Cu alte cuvinte, procedura de comunicare nu poate fi considerată îndeplinită în absența confirmării primirii de către parte a comunicării, însă data îndeplinirii procedurii este cea care rezultă din copia imprimată a expedierii, certificată de către grefier.* Este adevărat că partea va putea „sabota” procedura de comunicare, refuzând sau neglijând restituirea formularului de confirmare a primirii. Este de reamintit în acest context faptul că

procedura de comunicare prin mijloace moderne nu poate avea loc în absența consimțământului părții. (În acest sens, a se vedea și G. C. Frențiu, D. Băldean, Noul cod de procedură civilă, Ed. Hamangiu, București, 2013, p. 346. 45 În sensul că data comunicării este menționată de către parte pe formularul care îl completează, a se vedea M. Tăbărcă, op. cit., p. 167. 19 îndreptățește să credem că, odată exprimat consimțământul, refuzul nejustificat al părții de a comunica formularul de primire, nu poate fi privit decât ca unul abuziv, apt de a se constitui ca temei pentru angajarea răspunderii părții pentru neîndeplinirea cu bună-credință a obligațiilor procesuale [art. 12 alin. (3) N.C.P.C.].”

La nivel european, jurisprudența CJUE nu abordează problema modalității de comunicare a deciziei de concediere. În practica Curții Europene a Drepturilor Omului, în decizia de inadmisibilitate, pronunțată în 09.12.2014, **în cauza Nicolae Popa împotriva României** (*Aplicatia 43768/06 - [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-150429%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-150429%22]})*), s-a apreciat că respingerea unei contestații formulate împotriva deciziei de încetare a raporturilor de serviciu, *necomunicată destinatarului*, de către instanțele naționale, pe excepția de tardivitate, prin luarea în considerare a datei certe de la care contestatorul a luat la cunoștință de existența acesteia, nu încalcă dreptul applicantului de acces la o instanță, iar restricția impusă avea o bază legală în legislația internă, urmărea un scop legitim și era o măsură proporțională. Totuși Curtea, a statuat în mod expres că „nu este sarcina Curții de a-și substitui propria opinie celei a autorităților naționale în calcularea termenului limită pentru introducerea acțiunii (prin comparație și contrast Tricard, paragraf.32-33 citată anterior și Stubbings și alții, paragraf 56, citată anterior).⁴ (paragraf 24)

La nivel național, Curtea Constituțională, prin decizia nr. 408/2012 a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 39 alin. (2) și art. 40 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, excepție ridicată de Societatea Comercială "Allianz Pensii Private" - S.A., susținându-se că „în condițiile existenței mai multor mijloace de comunicare, ar putea fi dificil pentru angajator, dacă nu chiar imposibil, să facă dovada comunicării înscrisurilor, documentelor interne etc. sub semnătura salariatului. Acest fapt favorizează un comportament abuziv și indisciplinat din partea salariatului, care, sub protecția textelor de lege criticate, poate încălca atribuțiile de serviciu.”

În soluționarea excepției, s-a reținut, cu relevanța asupra problematicei în discuție : „(...)Pe de altă parte, dispozițiile art. 40 alin. (2) din Codul muncii *nu îl împiedică pe angajator să stabilească modul de desfășurare a relațiilor de muncă, inclusiv modalitatea în care salariatul și angajatorul vor comunica pe durata desfășurării acestor raporturi, astfel încât să se asigure o evidență a acestei corespondențe cu rol probatoriu*. În acest sens, trebuie observat că art. 40 alin. (1) lit. a) și c) din Codul muncii prevăd dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, precum și de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor. În același timp, dispozițiile art. 39 alin. (2) din Codul muncii prevăd obligația salariaților de a respecta cele stabilite prin contractul individual de muncă, lege, contractele colective de muncă ori regulamentele interne.”

Prin decizia nr. 350 din 28 iunie 2005 a Curții Constituționale s-a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă și ale art. 64, art. 72 alin. (2) și (3), art. 74 alin. (1) lit. c) și d) și art. 288 teza a II-a din Codul muncii (Legea nr. 53/2003), a constatat că niciuna dintre

⁴ A se vedea pentru comentarii și dezvoltări - *Încetarea raporturilor de serviciu prin decizia unilaterală a angajatorului. Limitarea în timp a dreptului de a contesta măsura. Data de la care curge termenul de contestare. Decizia de inadmisibilitate pronunțată de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cauza Nicolae Popa contra României. Jurisprudență națională*, Răzvan Anghel, judecător Curtea de Apel Constanța, Revista de Drept Social nr.4/2014;

dispozițiile legale criticate nu instituie privilegii ori discriminari, acestea fiind deopotrivă aplicabile tuturor salariaților și angajatorilor care se găsesc în ipoteza normelor juridice respective.

Se are în vedere și Decizia nr. 6/2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, în recurs în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr.199/25.03.2016.

-evidențierea caracterului neunitar al jurisprudenței naționale consultate :

-nu s-a identificat practica judiciară în materie cu excepția celor deja expuse;

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

Dispozițiile substanțiale - art. 76 și art.77 C.Muncii- reglementează decizia de concediere ca act juridic unilateral al angajatorului stabilind patru elemente formale obligatorii, precum și condiționarea imperativă a producerii efectelor specifice de necesitatea comunicării acesteia.

Dispozițiile substanțiale de dreptul muncii nu reglementează integral nici condițiile formale obligatorii (nu este impusă condiția semnăturii olografe, condiție stabilită însă de prevederile art.272 C.pr.civ,) nici modalitatea de comunicare, devenind astfel incidente dispozițiile art.278 C.muncii cu privire la necesitatea complinirii legislației muncii cu legislația civilă, în măsura în care aceasta nu contravine specificului raporturilor de muncă. Contrar unor opinii exprimate în jurisprudență și în studiile de specialitate, prezenta instanță apreciază că dispozițiile art.77 C.muncii nu pot fi complinite cu prevederile art.252 alin.2 și 3 C.Muncii, care reprezintă prevederi speciale, de strictă aplicare în materia răspunderii disciplinare a salariatului.

În consecință, se apreciază că norma înscrisă în art.77 C.muncii se completează cu dispozițiile legii generale, civilă și procesual civilă, în temeiul art.278 C.Muncii, respectiv art.216 din Legea nr. 62/2011. În acest context, trebuie subliniat că *prin Decizia nr.18 în dosarul nr.1362/1/2016*, nepublicată, Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă a stabilit că dispozițiile art. 1324, 1325 și 1326 din Codul civil, republicat, pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.

În consecință, ca act juridic unilateral, decizia de concediere, emisă în temeiul prevederilor art.76 C.muncii, este supusă dispozițiilor art.1326 C.civ potrivit cărora comunicarea se poate face în orice modalitate adecvată, după împrejurări (art.1326 alin.2).

În raport de generalitatea regulii, este indubitabil că transmisiunea electronică la distanță, în speță prin poștă electronică, în sensul art.2 alin.1 lit.g din Legea nr. 506/2004, cu modificări ulterioare, reprezintă o modalitate aptă de a asigura transmiterea actului, *însă nu și suficientă*, din punctul de vedere al prezentei instanțe, de a realiza „comunicarea actului” în sens legal către destinatar și a valora „luare la cunoștință” în sensul art.211 alin.1 lit.a din Legea 62/2011, text care, ca normă specială se aplică prioritar, în detrimentul reglementării prevăzute de art.1326 alin.3 N.C.civ.

În acest sens, în lipsa unui acord al părților raportului de muncă privind alegerea explicită sau implicită a acestei modalități de comunicare, identitatea utilizatorului care folosește un sistem electronic de comunicare la distanță are caracter exclusiv privat, fiind supusă regulilor speciale de protecție, potrivit art.1 alin.1 din Legea nr. 506/2004, cu modificări ulterioare. În consecință, transmiterea unei corespondențe electronice presupune obținerea prealabilă, într-o modalitate legală a adresei de corespondență a destinatarului.

Mai mult, simpla trimitere a unei corespondențe electronice nu este prin ea însăși suficientă pentru îndeplinirea cerinței legale de comunicare către destinatar, fie pe temeuri tehnice, fie pe temeuri subiective. În acest sens, legea procesuală civilă română a condiționat realizarea procedurilor de comunicare prin poștă electronică de un răspuns al destinatarului (prin completarea unui formular să cuprindă data primirii, numele în clar și semnătura persoanei însărcinate cu primirea corespondenței) care, la rândul său, va fi expediat transmițătorului prin poștă electronică sau prin alte mijloace.(art.154 alin.6 C.pr.civ)

Or, plecând de teza inițială, potrivit căreia dispozițiile art.77 se completează cu prevederile generale ale legislației civile și procesual civile, comunicarea deciziei de concediere prin postă electronică nu poate fi decât subsumată condițiilor exprese din art.154 alin.6 C.pr.civ. Este real, așa cum susține și apărătorul intimatului că „luarea la cunoștință” este un aspect de fapt, însă dispozițiile legale trebuie interpretate coroborat și unitar, iar comunicarea unui act juridic, determinând curgerea termenului de contestare a acestuia, dar și toate efectele de drept substanțial, este indubitabil o instituție juridică și în consecință, supusă reglementării legale, fie speciale sau generale. Or, legea procesual civilă română în vigoare condiționează îndeplinirea procedurii de comunicare prin postă electronică de existența unui răspuns cert al destinatarului, regulă care, în temeiul caracterului general al normei procesual civile, trebuie să guverneze toate materiale speciale, ce nu au primit o reglementare distinctă.

În consecință, în opinia prezentei instanțe este în sensul că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.77 Codul muncii cu referire la art.278 alin.1 din Codul muncii și art.1326 din Codul civil, comunicarea, prin postă electronică, de către angajator a deciziei de concediere individuală emisă potrivit art. 76 din Codul muncii determină curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit art.211 alin.1 lit. a din Legea 62/2011 combinat cu art. 216 din Legea 62/2011 numai în condițiile confirmării exprese de către salariatul-contestator a primirii acestei corespondențe.

În ceea ce privește cel de al doilea aspect al întrebării, dacă decizia comunicată prin postă electronică trebuie să respecte cerințele formale impuse de Legea 455/2001, referitoare la înscrisul în formă electronică, în argumentația soluției, trebuie avute în vedere considerentele deciziei în interesul legii, nr. 6/2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial nr.199/25.03.2016, în care s-a reținut „ Doctrina¹⁰ a relevat faptul că elementul de diferențiere a actului juridic în formă electronică de actul juridic în formă scrisă este modul diferit de acces la manifestarea de voință.¹⁰ Dan Cimpoeu - Dreptul internetului, Editura C.H. Beck, București, 2013, pag. 107. (...) Așadar, *un act juridic, înțeles atât ca negotium, cât și ca instrumentum, poate să intre în sfera de aplicare a Legii nr. 455/2001 doar atunci când manifestarea de voință a celui de la care actul emană îmbracă forma electronică și, de asemenea, ajunge la destinatarul transmiției în aceeași formă, prin intermediul unor mijloace de transmitere a datelor în format electronic.* (...) Această specificitate distinge înscrisurile electronice de înscrisurile "clasice", pe suport hârtie¹¹ În situația în care manifestarea de voință a emitentului actului ajunge la destinatarul său pe suport hârtie, înscrisul astfel transmis nu mai este în formă electronică.”

Or, în raport de dispozițiile art.76 C.muncii care impun emiterea deciziei în formă scrisă și de dispozițiile art.77 C.muncii care se referă la comunicarea însăși a deciziei de concediere și nu a măsurii concedierii(nici un alt înscris neputând înlocui decizia de concediere) având în vedere și considerentele deciziei în interesul legii, nr. 6/2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, opinia prezentei instanțe este că doar dacă însăși manifestarea de voință a angajatorului este în format electronic, comunicarea prin postă electronică satisface exigențele art.76 și 77 C.muncii, doar în această ipoteză fiind aplicabile și prevederile art. 282 Cpc, 283 Cpc și art.284 Cpc , nu și pentru un document de tip PDF- portable document format, care reprezintă doar o copie a unui alt tip de document(emis în formă clasică/pe suport de hârtie).

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:**

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

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.77 Codul muncii cu referire la art.278 alin.1 din Codul muncii și art.1326 din Codul civil, comunicarea, prin poștă electronică, de către angajator a deciziei de concediere individuală emisă potrivit art. 76 din Codul muncii, reprezintă o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanșeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit art.211 alin.1 lit. a din Legea 62/2011 combinat cu art. 216 din Legea 62/2011 cu referire la art.184 alin.1 NCPC, fiind aplicabile ca normă generală prevederile art. 154 alin.6 NCPC?

În condițiile unui răspuns afirmativ la prima întrebare, decizia comunicată prin poștă electronică trebuie să respecte cerințele formale impuse de Legea 455/2001, referitoare la înscrisul în formă electronică sau este suficientă transmiterea deciziei în format accesibil electronic (în speță document pdf)?

Dispune înaintarea prezentei încheieri, Înaltei Curți de Casație și Justiție.

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

Fără cale de atac.

Pronunțată, în ședință publică, azi, 31.05.2016.

PREȘEDINTE
P.E.C.

JUDECĂTOR
P.D.

GREFIER,
G. E.