

DOSAR NR.(.....) (NUMĂR ÎN FORMAT VECHI)

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI
ASIGURĂRI SOCIALE

Î N C H E I E R E
ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE LA 12 DECEMBRIE 2023
COMPLETUL COMPUS DIN:

PREȘEDINTE: (.....)

JUDECĂTOR: (.....)

GREFIER: (.....)

Pe rol se află cererile de apel formulate de apelantul-reclamant (...) și de apelanta-pârâtă (...) împotriva sentinței civile nr.(...) din data de (...) pronunțate de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr.(.....), cauza având ca obiect contestație împotriva deciziei de concediere.

La apelul nominal făcut în ședința publică la ora 15⁰⁰ se prezintă apelanta-pârâtă (...) prin reprezentant, avocat (...), cu împuternicire avocațială emisă în baza contractului de asistență juridică nr.(...) (fila 67), lipsind apelantul-reclamant (.....).

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, conform art.119 alin.(1) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, care îndeplinește instanței obiectul cauzei, părțile și legalitatea îndeplinirii procedurii de citare.

În data de 17.10.2023, cauza a fost repusă pe rol în vederea punerii în discuție a sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art.519 și art.520 alin.(1) din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept vizând modul de calcul al termenului de preaviz și interpretarea dispozițiilor art.75 alin.(1) din Codul muncii, sens în care a fost stabilit prezentul termen de judecată pentru ca părțile să formuleze puncte de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept.

În data de 12.12.2023, apelantul-reclamant a depus la dosar punct de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept, cu precizarea că acesta a fost trimis, prin e-mail, părții adverse.

Apelanta-pârâtă, prin avocat, depune la dosar punctul de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept, însoțit de înscrisuri, în dublu exemplar.

Față de faptul că nu există o prevedere legală foarte clară în legătură cu modalitatea de calcul a termenului de preaviz și în raport cu împrejurarea că hotărârile judecătorești pronunțate în cauze similare sunt diferite, adică există hotărâri privind modul de calcul în toate modalitățile posibile, respectiv pe zile libere și pe zile pline, cât și cu luarea în calcul a primei sau a ultimei zile, Curtea pune în discuție oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție și suspendarea judecării cauzei, urmând a întreba instanța supremă cum se calculează termenul minim de 20 de zile lucrătoare reglementat de art.75 alin.(1) din Codul muncii și dacă, pentru calcularea acestui termen, ziua lucrătoare în care i se comunică salariatului preavizul poate fi considerată a fi prima dintre cele 20 de zile lucrătoare.

Apelanta-pârâtă, prin avocat, arată că dacă se vorbește despre oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la dezlegarea acestei chestiuni de drept, și anume a prevederilor art.75 alin.(1) din Codul muncii, apreciază că este oportun, având în vedere practica neunitară din ultimii ani. Arată însă că în momentul în care a formulat punctul de

vedere a observat că, în afară de oportunitate, nu există admisibilitate, deși este necesar a se interpreta aceste dispoziții, deoarece nu doar art.75 din Codul muncii este în discuție, ci mult mai multe aspecte, cum ar fi modul de calculare a preavizului și multe altele. De asemenea, arată că s-a aflat în imposibilitate de a demonta neîndeplinirea condiției de noutate. Consideră că, potrivit art.519 din Codul de procedură civilă, se încadrează în ceea ce privește competența Curții de apel de a formula această sesizare, având în vedere că părțile sunt într-o cauză care se află pe rol în curs de soluționare, în ultimă instanță și, într-adevăr, de interpretarea art.75 din Codul muncii, depinde soluționarea prezentei cauze. Dacă se va trece peste elementul de noutate, în opinia sa, consideră că se regăsesc și argumentele invocate pe dezlegarea chestiunii de drept la care a adăugat și practică judiciară. În același context, solicită a se avea în vedere pledoaria orală susținută la momentul dezbaterilor, prin care a afirmat că un recurs în interesul legii ar fi mai mult decât binevenit pentru a nu mai exista astfel de situații. În concluzie, arată că lasă la aprecierea instanței sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea dezlegării unei chestiuni de drept.

Curtea urmează a dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în modul arătat și suspendarea judecării prezentei cauze până la pronunțarea hotărârii prealabile.

CURTEA,

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 din art.75 alin. 1 Codul muncii depinde soluționarea pe fond a cauzei;
2. problema de drept enunțată este nouă; din jurisprudența constatată nu rezultă că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat printr-o altă hotărâre;
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.

II. Expunerea succintă a procesului:

Prin **cererea de chemare în judecată** înregistrată pe rolul Tribunalului București–Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale sub **nr. (...)**, astfel cum a fost precizată în data de (...), reclamantul (...) a chemat-o în judecată pe pârâta (...), solicitând: să se constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...), emisă de către (...), prin care s-a dispus încetarea contractului de muncă încheiat între părți nr.(...), în temeiul art. 65 din Codul muncii; să se dispună calificarea deciziei nr.(...), emisă de către (...), ca fiind în realitate notificare de preaviz, să se constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...), emisă de către (...), prin care s-a dispus încetarea contractului de muncă încheiat între părți nr. (...), în temeiul art.65 din Codul muncii; să se dispună repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, în temeiul art.80 alin.(2) Codul muncii; să se dispună obligarea la plata drepturilor salariale și a celor conexe din momentul desfacerii contractului de muncă și până la momentul reintegrării; obligarea pârâtei la plata daunelor morale în cuantum de 100.000 lei și la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că decizia atacată nu cuprinde motivul real al concedierii, în realitate existând un al motiv pentru care a fost concediat, de aceea decizia este lovită de nulitate, neîndeplinind prevederile art.65 alin. 2 Codul muncii.

A arătat că primul și cel mai important motiv de nelegalitate pentru care trebuie să se constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...) emise de către (...) este faptul că a fost emisă în data de 08.08.2022, dar la art.1 se menționează că, începând cu data de 01.08.2022, se

desființează poziția. În relațiile de dreptul muncii, ca o particularitate a dreptului civil, actul juridic nu poate să-și producă efectul juridic retroactiv. Așadar, nu se putea hotărî la data de 08.08.2022 să se desființeze un post începând cu data de 01.08.2022, ceea ce atrage nulitatea absolută a deciziei nr.(...).

În al doilea rând, a mai susținut reclamantul, motivul real pentru restructurarea postului este altul decât cel trecut în decizia atacată. Decizia noului manager a fost să închidă business-ul imediat ce a venit în companie. Deja în aprilie 2022 a luat deciziile ce duceau la închiderea proiectului, hotărârea lui de a desființa departamentul și implicit posturile afiliate acestuia neavând nicio legătură cu Nota de fundamentare nr.(...), invocată în decizie, ulterioară măsurilor de închidere.

Reclamantul a mai susținut că decizia nr.(...), care este considerată decizia de concediere, în realitate trebuia să fie notificarea de preaviz, deoarece contractul individual de muncă se încheie la finalul perioadei de preaviz, când ar trebui emisă decizia de concediere. Postul nu se poate desființa începând cu 01.08.2022, atâta timp cât CIM-ul se încheie la finalul perioadei de preaviz, timp în care angajatul apare în REVISAL ca fiind activ pe poziția ocupată, deci postul încă nu a dispărut. Adevărata dată de desființare a postului este prima zi după ultima zi lucrată de angajatul concediat. Cele susținute sunt confirmate de pârâtă, care la finalul perioadei de preaviz a emis deciziei nr.1629/05.09.2022, care constată data încetării CIM-ului în 06.09.2022, dar între 01.08.2022 și până în 06.09.2022 a figurat ca angajat pe poziția de business development manager, încasând salariu pe acea perioadă, deci postul a fost în realitate desființat la data de 06.09.2022, și nu la data de 01.08.2022, așa cum s-a trecut în prima decizie atacată.

În aceste condiții, a solicitat calificarea deciziei nr.(...) emisă de către (...) ca fiind în realitate notificarea de preaviz, și nu decizia de concediere.

Ținând cont că decizia nr.(...) este în realitate decizia de concediere și față de dispozițiile art.62 alin. 3 Codul muncii, aceasta nu îndeplinește condițiile prevăzute expres de lege ad validitatem, referitoare la motivarea în fapt a deciziei, ceea ce se regăsește și în art.65 alin. 2 Codul muncii, motiv pentru care a solicitat să se constate nulitatea absolută și a acestei de-a doua decizii atacate.

În urma admiterii capătului 1 de cerere, a solicitat reintegrarea pe postul deținut de reclamant sau pe postul ce poartă noua denumire conform art.80 alin. 2 C. muncii.

De asemenea, ca o consecință firească a anulării deciziei de concediere, a solicitat obligarea pârâtei la plata tuturor drepturilor salariale indexate, majorate, reactualizate și a celor conexe, de la data desfacerii contractului de muncă și până la data reintegrării, conform art.80 alin. 1 C. muncii.

Reclamantul a mai precizat că solicită obligarea pârâtei la plata daunelor morale în cuantum de 100.000 lei, ținând cont de modul în care angajatorul a înțeles să îl concedieze.

În drept, au fost invocate dispozițiile art.62, art.65, art.78 și art.80, art.268 alin.(1) C. muncii, coroborat cu art.194 C.pr.civ.

Pârâta a formulat **întâmpinare**, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În motivarea întâmpinării, pârâta a susținut că decizia de concediere nr.(...) din data de (...) a respectat întru-totul prevederile art.65 alin. 2 din Codul muncii. Desființarea locului de muncă este efectivă și, de asemenea, are la bază o cauză reală și serioasă. În decizia de concediere se prevăd exact motivele ce stau la baza concedierii, așa cum însuși reclamantul le identifică și le recunoaște în cererea de chemare în judecată, numindu-le „motive nereale”. Din decizia de concediere și din restul documentației depuse la dosarul cauzei rezultă că desființarea postului de muncă a fost una efectivă și serioasă, nedisimulând realitatea așa cum reclamantul insinuează în cuprinsul cererii de chemare în judecată.

Pârâta a solicitat instanței să aprecieze că decizia de concediere nr.(....) este motivată în fapt, fiind prevăzute în detaliu nevoile ce au condus la reorganizarea activității (...) și implicit a desființării poziției deținute de reclamant până la data încetării contractului individual de muncă.

Față de susținerea reclamantului în sensul că decizia nr.(....) a fost emisă în data de 08.08.2022, dar la art.1 se menționează faptul că poziția deținută de acesta în cadrul societății se desființează, începând cu data de 01.08.2022, indicându-se astfel două momente diferite în timp în baza aceluiași document juridic, pârâta a arătat că reclamantul este în confuzie, dat fiind că prin decizia nr.(....) se dispune desființarea poziției de Business Development Manager (cod COR 112029 înscris în Revisal), fapt juridic ce nu impactează condițiile de încetare a contractului individual de muncă. Potrivit legislației aplicabile, nu există un termen de preaviz pentru desființarea unei poziții, ci numai pentru încetarea contractului individual de muncă. Această condiție (...) a respectat-o, oferind reclamantului preavizul de 20 de zile lucrătoare, în condițiile art.75 (1) din Codul muncii. În concluzie contractul individual de muncă încetează numai după expirarea termenului de preaviz, indiferent de momentul la care poziția ocupată s-a desființat din organigrama unei societăți, o astfel de desființare neatrăgând automat încetarea la aceeași dată a contractului de muncă, ci numai după curgerea termenului de preaviz indicat în decizie. Drepturile reclamantului au fost respectate, fiind plătit pentru perioada de preaviz care începe să curgă de la data comunicării deciziei de concediere, indiferent de momentul la care s-a desființat poziția pe care o ocupa. Nu în ultimul rând și dacă societatea ar fi vrut să înmâneze reclamantului decizia de concediere la data de 01.08.2022, nu a fi fost în măsură să facă acest lucru, întrucât, astfel cum reiese din emailul reprezentând Anexa nr.7 la întâmpinare, în data de 01.08.2022 reclamantul a comunicat societății faptul că a fost infectat cu Covid, astfel că în săptămâna 01 - 05.08.2022 acesta nu s-a prezentat la serviciu.

Cu privire la susținerea reclamantului că decizia nr.(...), aceasta trebuia să fie în realitate notificare de preaviz, nu decizie de concediere, iar că pârâta ar confirma acest aspect prin faptul că la data de 05.09.2022, data încetării efective, a emis decizia nr.(...), pârâta a precizat că decizia nr.(...) este decizia prin intermediul căreia se înregistrează în Revisal data efectivă a încetării, efect direct al deciziei de concediere.

Având în vedere că, în conformitate cu prevederile Codului muncii, decizia de concediere își produce efecte de la data comunicării, termenul de preaviz începând să curgă de la data luării la cunoștința a deciziei. Pe cale de consecință, nu avea cum să anticipeze data încetării efective a contractului individual de muncă al reclamantului. Astfel, pentru înregistrarea încetării în REVISAL se impune (ca măsura exclusiv administrativă) să se mai emită o decizie care să conțină în concret data încetării fiind în legătură directă cu decizia de concediere și care nu modifică, astfel cum în mod eronat susține reclamantul, nici data desființării postului (care rămâne 01.08.2022) și nici data de la care curge perioada de preaviz.

Față de aceste aspecte, a arătat că decizia nr.(....) este în fapt decizie de concediere, conține toate elementele obligatorii prevăzute expres de lege ad validitatem, iar decizia nr.(...) este exclusiv o decizie administrativă care conține în concret data încetării calculată de la data luării la cunoștința a Deciziei (...) și fără de care contractul individual de muncă al reclamantului nu poate fi încetat în REVISAL.

Față de cele precizate a solicitat și respingerea ca nefondată a cererii de reintegrare a salariatului în cadrul societății și, pe cale de consecință, de plată a drepturilor salariale de care reclamantul ar fi beneficiat dacă nu intervenea măsura concedierii acestuia.

În ce privește solicitarea reclamantului de plată a unor daune morale în quantum de 100.000 lei, a pârâta a invocat neîntrunirea cumulativă a condițiilor pentru atragerea răspunderii angajatorului în temeiul prevederilor art.253 din Codul muncii

În drept, au fost invocate dispozițiile art.65 și următoarele Codul muncii, art.121 alin.(1) Codul muncii, art.1341 Cod civil.

Prin **sentința civilă nr.(...) din data de (...)**, Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale a admis în parte cererea de chemare în judecată formulată de reclamantul (...) în contradictoriu cu pârâta (...); a anulat decizia nr.(...) din data de (...) și decizia nr.(...) emise de pârâtă; a dispus reintegrarea reclamantului în funcția și postul deținute anterior concedierii și a obligat pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul de la data concedierii și până la efectivă reintegrare, având în vedere durata determinată a contractului individual de muncă nr.(...) (01.04.2023). Prin aceeași sentință, s-a respins ca neîntemeiat capătul de cerere prin care s-a solicitat obligarea pârâtei la plata daunelor morale și s-a luat act de precizarea reclamantului în sensul solicitării cheltuielilor de judecată pe cale separată.

Pentru a se pronunța astfel, prima instanță a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

„În fapt, între reclamant și pârâtă s-a încheiat contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă înregistrat sub nr.(...), pe o durată determinată, începând cu data de 01.04.2021 și până la data de 01.04.2023, conform art.83 lit.b) din Codul muncii, în funcția de business development manager.

Prin decizia nr.(...) emisă de pârâtă, s-a dispus că începând cu data de 01.08.2022 s-a desființat poziția de business development manager deținută de reclamant, că începând cu data luării la cunoștință a deciziei începe să curgă termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare, iar la împlinirea termenului de preaviz va înceta contractul individual de muncă al reclamantului, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în conformitate cu prevederile art.65 și 66 din Codul muncii.

Tribunalul reține că reclamantul a semnat de primire a acestei decizii la data de 08.08.2022.

Ulterior, pârâta a emis decizia nr.(...), prin care a decis că începând cu data de 06.09.2022 a încetat contractul individual de muncă al reclamantului nr.(...).

Verificând legalitatea deciziei de încetare a contractului individual de muncă din punct de vedere al conținutului formal al acesteia, instanța constată următoarele:

Potrivit art.76 din 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 priorități, 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.

Tribunalul are în vedere că potrivit art.75 alin.(1) din Codul muncii, „(1) Persoanele concediate în temeiul art.61 lit.c) și d), al art.65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”.

Conform lit.L b) din contractul individual de muncă înregistrat sub nr.1629/05.09.2022, perioada de preaviz este de 20 zile lucrătoare, termen indicat corect de către pârâtă în decizia contestată.

În ceea ce privește data comunicării deciziei ce menționa termenul de preaviz, respectiv momentul de la care începe să curgă termenul de preaviz trebuie avute în vedere următoarele:

Conform art.278 alin.(1) 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.”, sens în care, în lipsa unor dispoziții exprese în Codul muncii în legătură cu momentul comunicării termenului de preaviz, respectiv modul de calcul al termenului de preaviz, Tribunalul se va raporta la dispozițiile procedurii civile, față de prevederile art.2 alin.(1) din Codul de procedură civilă, potrivit cu care, „(1)Dispozițiile prezentului cod constituie procedura de drept comun în materie civilă”.

Astfel, potrivit art.184 alin.(1) din Codul de procedură civilă, „(1) Termenele încep să curgă de la data comunicării actelor de procedură, dacă legea nu dispune altfel.”, iar conform art.181 alin.(1) pct.2 din Codul de procedură civilă, „(1) Termenele, în afară de cazul în care legea dispune altfel, se calculează după cum urmează: (...)

2. când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește;”.

Așa cum s-a reținut mai sus, comunicarea termenului de preaviz a avut loc la data comunicării deciziei nr.(...), adică în data de 08.08.2022. Conform art.181 alin.(1) pct.2 din Codul de procedură civilă, această dată nu intră în calculul celor 20 de zile lucrătoare ale termenului de preaviz.

De asemenea, Tribunalul mai are în vedere că potrivit art.139 alin.(1) din Codul muncii, ziua de 15.08.2022 a fost zi de sărbătoare legală (Adormirea Maicii Domnului).

Având în vedere calculul pe zile libere al termenului de preaviz de 20 de zile lucrătoare, acesta a început să curgă pe data de 09.08.2022 și a cuprins următoarele zile: 09.08, 10.08, 11.08, 12.08, 16.08, 17.08, 18.08, 19.08, 22.08, 23.08, 24.08, 25.08, 26.08, 29.08, 30.08, 31.08, 01.09, 02.09, 05.09 și 06.09 și s-a împlinit pe data de 07.09.2022.

Or, potrivit deciziei nr.(...) emisă de pârâtă, angajatorul a dispus încetarea contractului individual de muncă al reclamantului la data de 06.09.2022, cu nerespectarea termenului de preaviz.

Conform deciziei nr.8/2014 din 08 decembrie 2014, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.78 din Codul muncii cu referire la art.75 alin.(1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art.75 alin.(1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere”, această decizie fiind obligatorie, potrivit art.517 alin.(4) din Codul de procedură civilă.

În aceste condiții, nefiind respectat termenul de preaviz, Tribunalul apreciază că măsura de concediere și decizia de concediere sunt nelegale.

În ceea ce privește celelalte critici ale reclamantului, nu vor mai fi analizate în condițiile în care s-a constatat că nu s-a respectat termenul de preaviz, deciziile contestate fiind nelegale.

Față de motivele de fapt și de drept expuse mai sus, Tribunalul urmează să anuleze decizia nr.(...) din data de 08.08.2022 și decizia nr.(...) emise de pârâtă și să dispună reintegrarea reclamantului în funcția și postul deținute anterior concedierii.

Totodată, în baza art.80 din Codul muncii, urmează a fi obligată pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egală cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul de la data concedierii și până la efectivă reintegrare, având în vedere durata determinată a contractului individual de muncă nr.(...) (01.04.2023).

În legătură cu prejudiciul moral solicitat de reclamant în cuantum de 100.000 lei, instanța reține că potrivit art.253 alin.(1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să îl despăgubească pe salariat pentru prejudiciul material sau moral suferit din culpa angajatorului.

Din punct de vedere moral, nemulțumirea, asociată cu un anumit grad de disconfort psihic, creată de concedierea nelegală, este de la sine înțeleasă, dar nu atrage automat și obligația dezdăunării morale în sens material.

Repararea integrală a prejudiciului reprezintă principiul de bază al răspunderii civile, ce evocă neîndoiește ideea reparării daunei în totalitatea sa, fără nicio restrângere sau limitare în raport de natura intrinsecă a acestuia.

Deși cuantificarea prejudiciului moral nu este supusă unor criterii legale de determinare, daunele morale se stabilesc prin apreciere, ca urmare a aplicării criteriilor referitoare la consecințele negative suferite de cei în cauză, în plan fizic, psihic și afectiv, importanța valorilor lezate, măsura în care acestea au fost lezate, intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării.

De aceea, este necesară o analiză în concreto și subiectivă a existenței și întinderii prejudiciului, o determinare riguroasă, adecvată implicând unele cercetări referitoare la personalitatea și psihologia victimei, în raport cu mediul social, familial, profesional, cu principiile etice ale timpului și societății. În vederea stabilirii reparației morale, se vor lua în considerare criterii referitoare la consecințele suferite pe plan psihic, expunerea publică, sentimentul de frustrare accentuată creat reclamantului, durerea resimțită de aceasta.

Or, în cauza de față, Tribunalul reține că reclamantul nu a făcut vreo dovadă cu privire la consecințele suferite pe plan psihic sau afectiv, iar prin repunerea părților în situația anterioară, reclamantul a fost despăgubit inclusiv pe plan moral, nefiind necesară obligarea pârâtei la acordarea unei sume de bani cu titlu de contravaloare a unui prejudiciu nepatrimonial, fiind suficientă o astfel de reparație prin restabilirea situației anterioare emiterii actelor anulate, motive pentru care va respinge acest capăt de cerere ca neîntemeiat.”

Împotriva acestei sentințe au declarat apel, în termen legal și motivat, reclamantul (...) și pârâta (...), înregistrate pe rolul Curții de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale la data de 11.04.2023, sub numărul (...) (număr în format vechi ...).

Prin cererea de apel, apelantul-reclamant (...) solicită admiterea apelului, anularea în tot a sentinței apelate și trimiterea spre rejudecare la prima instanță a cauzei.

În motivare, susține că instanța de fond s-a pronunțat asupra unei chestiuni de drept cu care nu a fost investită de către niciuna dintre părți și nici instanța nu a invocat-o din oficiu, nefiind discutată deloc în contradictoriu între părți, astfel încălcându-se dispozițiile art.22 alin.(6) din Codul de procedură civilă, depășind limitele investirii, art.14 din Codul de procedură civilă, încălcând principiul contradictorialității procesului civil, art.222 din Codul de procedură civilă, art.24 din Constituția României și art.6 din C.E.D.O., cu încălcarea dreptului la apărare, întrucât părțile nu au putut să-și exprime apărările față de nulitatea constatată de instanță prin sentința de fond, respectiv nerespectarea termenului de preaviz de 20 zile lucrătoare.

Menționează că, deși soluția asupra nulității concedierii este una corectă, în sensul că nu s-au respectat cele 20 zile lucrătoare, calculate pe zile libere, dar nu conform art.184 din Codul de procedură civilă, așa cum indică instanța în alin.8 și 9 pag.12 din sentință, ci conform art.2551 coroborat cu art.2553 Cod civil, legea generală care se aplică, conform art.278 alin.(1) din Codul muncii, totuși această soluție a fost dată cu încălcarea normelor de procedură invocate în paragraful anterior, astfel încât, deși soluția îi este favorabilă, consideră că este îndreptățit să formuleze apel pentru a corecta neregularitățile procedurale de la momentul soluționării cauzei.

Consideră că, existând mai multe motive de nulitate absolută a deciziilor de concediere atacate, instanța trebuia să se pronunțe în ordinea priorităților, respectiv mai întâi asupra nulității absolute prevăzute de art.60 alin.(1) lit.a) și lit.b) din Codul muncii, deoarece la data

restructurării postului 01.08.2022 angajatul se afla în concediu medical, fiind infestat cu Covid-19, fiind și carantinat până la vindecare.

În aceste condiții, apreciază că instanța trebuia să constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...), emisă de către (...), deoarece aceasta prevedea în cuprinsul ei că se restructurează postul la 01.08.2022, când contractul individual de muncă al contestatorului era suspendat de drept fiind carantinat și în concediu medical.

Precizează că intimata a încercat să creeze o aparență de legalitate, emițând decizia la data de 08.08.2022, dar cuprinzând restructurarea postului la 01.08.2022, creând o altă încălcare a legii, deoarece actul juridic nu poate să-și producă efectul juridic retroactiv. La data de 08.08.2022 nu se poate hotărî desființarea unui post începând cu data de 01.08.2022, ceea ce, de asemenea, atrage nulitatea absolută a deciziei nr.(...).

De asemenea, nerespectarea termenului de preaviz ține de nulitatea celei de-a doua decizii nr.(...), emisă de către (...), emisă de societate la finalul perioadei de preaviz. Dacă instanța respecta ordinea soluționării nulităților, atunci anula mai întâi decizia emisă în data de 08.08.2022 și, implicit, se anula și următoarea decizie emisă în data de 05.09.2022, fiind act subsecvent încheiat ulterior primului act anulat, chiar fără să mai fie nevoie de calculul preavizului.

În drept, invocă dispozițiile art.466 și urm. din Noul Cod de procedură civilă.

Prin cererea de apel, apelanta-pârâtă (...) solicită admiterea apelului, desființarea sentinței civile atacate cu privire la soluția dată pentru capetele de cerere 1-5, cu consecința respingerii acestora ca fiind neîntemeiate și a menținerii soluției primei instanțe cu privire la capătul de cerere referitor la acordarea daunelor morale.

În motivare, arată că motivul că motivul anulării deciziei nr.(...) prin sentința apelată a fost reprezentat de nerespectarea de către pârâtă a termenului de preaviz de minim de 20 de zile lucrătoare, fiind aplicabile în speța de față dispozițiile art.75 alin.(1) și art.78 din Codul muncii. Or, în realitate, instanța de fond, în mod netemeinic și nelegal, a interpretat și aplicat greșit dispozițiile Codului muncii, Codului de procedură civilă, ale Codului civil, precum și ale unui recurs în interesul legii. Mai mult, instanța de fond, deși nu s-a pronunțat pe fondul cauzei, a reținut în mod nelegal că și „măsura concedierii este nelegală” nu doar decizia de concediere pe care a anulat-o, întrucât nu s-ar fi respectat termenul de preaviz.

Menționează că, în fapt, decizia nr.(...) a fost comunicată reclamantului-intimat, așa cum rezultă din însăși semnătura de primire, la data de 08.08.2020. Potrivit dispozițiilor art.77 Codul muncii, „decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului”, deci, pe cale de consecință, începe să curgă și termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare acordat reclamantului-intimat în respectul dispozițiilor contractului de muncă.

Solicită să se rețină că pârâta, în calculul zilelor de preaviz, a ținut cont de ziua liberă (nelucrătoare) acordată prin lege pentru ziua de 15 august 2022, astfel încât, termenul de preaviz se împlinea la data de 5 septembrie 2022.

Prin decizia administrativă nr.(...), în mod corect, pârâta a calculat că încetarea contractului de muncă a avut loc efectiv la data de 6 septembrie 2022.

Apreciază că instanța de fond, în mod netemeinic și nelegal, consideră, în baza dispozițiilor art.278 alin.(1) Codul muncii, art.184 alin.(1) din Codul de procedură civilă și a Deciziei nr.8/2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, că pârâta nu a respectat termenul de preaviz și apreciază că măsura de concediere și decizia de concediere sunt nelegale, astfel încât, se impune admiterea apelului, rejudecarea cauzei pe fond și respingerea cererii de chemare în judecată, ca nefondată.

Referitor la criticile aduse sentinței atacate pentru încălcarea principiului contradictorialității prevăzut de art.14 alineat (4), (5) și (6) Cod procedură civilă, arată că la termenul de judecată din data de 31 ianuarie 2023, așa cum rezultă și din încheierea de

ședință din acea dată, după deschiderea cercetării procesului, respectiv estimarea duratei cercetării procesului, termenul din 31 ianuarie 2023 fiind primul termen de judecată la care părțile au fost legal citate, instanța a dat cuvântul pe probe, admitând proba cu înscrisurile depuse la dosar. Totodată, instanța a constatat închiderea cercetării și a dat părților cuvântul pe fondul cauzei, fără a pune în vedere acestora să își exprime punctul de vedere/apărările cu privire la motivul de nulitate neinvocat de nici una din părți și anume, nerespectarea termenului de preaviz.

În acest context, sentința de fond este criticabilă (anulabilă), fiind implicit încălcat și dreptul la apărare al părâtei față de motivul de nulitate invocat după includerea dezbaterilor și care a stat la baza pronunțării sentinței de fond.

Precizează că nu are certitudinea că ar fi convins instanța de fond cu privire la modul de calcul al termenului de preaviz, respectiv cu privire la dispozițiile legale aplicabile, dar dacă i se dădea cuvântul pe această excepție ar fi avut șansa de a primi un răspuns argumentat cu temei juridic adecvat, cu privire la respingerea raționamentului (...).

Referitor la criticile aduse sentinței atacate cu privire la motivele de fapt și drept, în sensul considerării că pârâta nu a respectat termenul minim de preaviz de 20 de zile lucrătoare, susține că în mod eronat se întemeiază instanța pe dispozițiile art.278 alin.(1) Codul muncii, respectiv ale art.181 alineat (1) din Codul de procedură civilă. În primul rând, având în vedere dispozițiile art.77 Codul muncii, care prevăd că „decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei”, deci implicit se acordă și calculează termenul de preaviz începând cu ziua comunicării (în cazul de față data de 08.08.2022), rezultă că în ceea ce privește modalitatea de calcul a termenului de preaviz nu este necesară aplicarea dispozițiilor art.278 Codul muncii, orice alte dispoziții ale legislației civile fiind, în acest context, incompatibile cu specificul raporturilor de muncă.

Termenul de preaviz aferent concedierii în baza art.65 Codul muncii este o măsură de protecție a angajatului afectat de măsura concedierii, legiuitorul prevăzând, în mod expres, faptul că este vorba de 20 de zile lucrătoare (art.75 Codul muncii) și se calculează de la data comunicării acestuia (art.77 Codul muncii), fiind evident faptul că se vor lua în calcul atât ziua comunicării, cât și ziua în care se împlinește termenul de preaviz, ca zile lucrătoare fără nici o altă derogare.

Apreciază că articolul 181 Cod procedură civilă pe care, în mod eronat, se întemeiază instanța de fond este incompatibil cu specificul raporturilor de muncă, din următoarele motive: în primul rând, reglementează termenele procedurale (termenele în interiorul cărora poate fi îndeplinit un act de procedură civilă, sau după caz, poate fi interzis să se îndeplinească un act de procedură civilă), în vreme ce termenul de 20 de zile este un termen specific dreptului material, substanțial, și nu un termen procedural, incompatibil cu termenele procedurale; în al doilea rând, dacă la calcularea termenului de preaviz nu s-ar lua în calcul prima zi (ziua comunicării) și ultima zi (data împlinirii termenului), ar conduce la o prelungire artificială a termenului de preaviz, obligând angajatul să se prezinte, în plus, două zile la muncă și pe angajator să îl plătească, situație inadmisibilă raportat la rolul de informare și protecție pe care măsura acordării termenului de preaviz o are.

Pe acest raționament, dacă ar fi valid, ar însemna că și calculul zilelor de concediu ar trebui să se realizeze în același mod, mărin artificial durata concediului cu câte două zile pentru fiecare perioadă de concediu luată de angajat (nu 2 în total), situație care nu își găsește fundament în dreptul muncii.

Mai mult, modalitatea de calcul a termenului de preaviz, în baza art.181 Cod procedură civilă, este inadmisibilă și în condițiile în care, dispozițiile art.181 se referă la calculul pe zile calendaristice, iar nu pe zile lucrătoare, cum este cazul preavizului legiferat de Codul muncii; a se vedea că, în cazul aplicării dispozițiilor art.181 Cod procedură civilă, contractul

individual de muncă al reclamantului-intimat ar fi încetat la data de 29 august 2022 în loc de 6 septembrie 2022, situație inadmisibilă din perspectiva dreptului muncii.

În concluzie, apreciază că instanța de fond era obligată ca, în verificarea îndeplinirii cerinței de legalitate prevăzute de art.78 Codul muncii raportat la art.75 alineat (1) Codul muncii, să stabilească dacă durata acestui drept a fost respectată, iar reclamantul-intimat a beneficiat de 20 de zile lucrătoare în perioada cuprinsă între data notificării (08.08.2022) și data încetării contractului (06.09.2022); ceea ce s-a și întâmplat, cu tot cu respectarea zilei nelucrătoare din data de 15 august 2022)

Învederează că la fel de eronat ar fi fost ca instanța de fond să se raporteze la dispozițiile art.2553 Codul civil. În aplicarea dispozițiilor art.278 Codul muncii, dispozițiile art.2553 Cod civil pentru calculul termenului de preaviz sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, raportat la natura juridică a termenului de preaviz reglementat în Codul muncii, care este diferită de cea a termenelor specifice instituției prescripției extinctive, ce au rolul de a stabili intervalul de timp în interiorul căruia poate fi exercitat dreptul material la acțiune. Mai mult, modalitatea de calcul a termenului de preaviz, în baza art.2553 Cod civil este inadmisibilă și în condițiile în care dispozițiile art.2553 Cod civil se referă la calculul pe zile calendaristice, iar nu pe zile lucrătoare, cum este cazul preavizului legiferat de Codul muncii.

Consideră că, în mod nelegal și cu aplicarea greșită a legii, instanța de fond a făcut aplicarea unui sistem mixt de calcul între dispozițiile Codului muncii, calculând doar zilele în care se lucrează (cu adăugarea tuturor zilelor libere din cuprinsul intervalului) și sistemul pe zile libere instituit de Codul civil/Codul de procedura civilă (adăugând 2 zile libere de început și de sfârșit al termenului), întrucât prin acest procedeu se realizează o *lex tertia*, inexistentă la acest moment în legislația din România.

Tot în mod eronat se raportează și întemeiază instanța de fond pe dispozițiile Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr.8/2014, completul care a judecat recursul în interesul legii, potrivit căruia, „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.78 din Codul muncii cu referire la art.75 alin.(1) din același Cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art.75 alin.(1) din Codul muncii (...) atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere”, decizie obligatorie potrivit dispozițiilor art.517 alin.(4) din Codul de procedură civilă. În realitate, recursul în interesul legii pe care s-a întemeiat instanța nu este aplicabil speței de față, întrucât nu face referire la modul de calcul al termenului de preaviz, ci doar la sancțiunea aplicabilă în cazul nerespectării termenului de preaviz.

În concluzie, solicită să se constate că, în mod netemeinic și nelegal, instanța de fond nu a luat în calculul termenului de preaviz de 20 de zile lucrătoare, ziua comunicării - 08.08.2022 și ziua împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare - 06.09.2022, întrucât nu se poate reține nici un motiv de drept, nici art.184 Cod procedură civilă și nici art.2551 și următoarele Cod civil, nefiind vorba despre un termen care să curgă în favoarea salariatului cu privire la dreptul acestuia de a contesta oricare măsuri a angajatorului, inclusiv acordarea termenului de preaviz. Per a contrario, calculând pe zile libere termenul de preaviz, în mod nelegal, instanța a modificat termenul minim de preaviz de la 20 de zile lucrătoare la 22.

Pe cale de consecință, solicită admiterea apelului, desființarea sentinței de fond cu privire la soluția acordată pentru capetele de cerere 1-5.

În data de 10.05.2023, **apelanta-pârâtă (...)** a depus la dosar **întâmpinare** la apelul declarat de apelantul-reclamant (...), prin care solicită admiterea parțială a apelului declarat de reclamantul-apelant, în ce privește pronunțarea sentinței civile nr.(...) din data de (...) cu încălcarea principiului contradictorialității prevăzut de art.14 Cod procedură civilă, și respingerea capătului de cerere privind anularea în tot a sentinței, respectiv privind trimiterea spre rejudecare la fond a cauzei, ca neîntemeiat. Totodată, solicită respingerea celorlalte motive de apel invocate.

Apelantul-reclamant (...) nu a formulat întâmpinare la apelul declarat de apelanta-pârâtă (...).

III. Părțile au formulat puncte de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept.

Apelantul-reclamant (...) arată că este de acord cu sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art.519 și art.520 alin.(1) din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, vizând modul de calcul al termenului de preaviz și interpretarea dispozițiilor art.75 alin.(1) Codul muncii.

Referitor la poziția sa privind modalitatea de calcul a termenului de preaviz, arată că în art.75 din Codul muncii este trecut doar numărul de zile lucrătoare care reprezintă preavizul, respectiv 20 zile, dar nu este nicăieri în Codul muncii prevăzută modalitatea de calcul a acestor 20 zile, respectiv când începe și când se termină termenul.

Neexistând prevederi clare privind modalitatea de calcul în Codul muncii, se aplică dispozițiile art.287 alin.(1) din Codul muncii, respectiv se completează cu dispozițiile legislației civile, iar legea generală în materie civilă este Codul civil. În Codul civil se stabilește, în art.2551 coroborat cu art.2553, că, dacă termenul este stabilit pe zile, atunci el se calculează pe zile libere, de aceea nu se ia în considerare ziua în care i s-a comunicat angajatului preavizul și nici ziua când se împlinește termenul. De asemenea, trebuie avut în vedere și principiul de drept „unde legea nu distinge, nici noi nu putem distinge” „ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus”, deci acest mod de calcul se aplică la toate termenele din legislația civilă, iar legislația muncii face parte din această categorie de drept.

De asemenea, consideră că trebuie lămurit și ce înseamnă „zilele lucrătoare”, respectiv faptul că nu se iau în calcul zilele libere, respectiv weekendurile și sărbătorile legale.

Susține că paralela făcută de avocatul părții adverse cu zilele de concediu medical sau de concediu de odihnă nu este una corectă deoarece în cazul celor două concedii nu este vorba de un termen procedural (nu procesual), ca în cazul termenului de preaviz. Data începerii concediului și cea în care se finalizează este trecută clar, fie în certificatul concediului medical de către medic, conform dispozițiilor legale aplicabile completării acestor concedii, fie în cererea de concediu de odihnă completată de angajat.

Pentru aceste motive, solicită să se stabilească de către Înalta Curte de Casație și Justiție că termenul de preaviz în cazul încetării relațiilor de muncă, indiferent de numărul de zile lucrătoare menționat, fie în Codul muncii, fie în contractul individual de muncă ori în contractul colectiv de muncă, se calculează conform regulilor prevăzute în legislația de drept comun aplicabilă calculării tuturor termenelor procedurale din dreptul civil, prevăzute în art.2551 coroborat cu art.2553 Codul civil.

În drept, își întemeiază punctul de vedere în baza art.520 alin.(1) din Codul de procedură civilă, art.75, art.287 alin.(1) din Codul muncii, art.2551 coroborat cu art.2553 Codul civil.

Apelanta-pârâtă (...) arată, cu titlu prealabil, că își menține toate argumentele expuse în această cauză cu privire la interpretarea și aplicabilitatea dispozițiilor art.75 alin.(1) din Codul muncii și le va relua și în argumentația aferentă procedurii prevăzute de art.519 și următoarele Cod procedură civilă, în sensul în care termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare se calculează raportat la dispozițiile art.77 din Codul muncii, producând efecte din însuși momentul comunicării deciziei, fără să existe un calcul pe zile libere așa cum greșit a reținut instanță de fond.

În ce privește admisibilitatea sesizării, apreciază că nu sunt îndeplinite cumulativ toate condițiile cerute de lege, raportat la dispozițiile art.519 Cod procedură civilă.

Este îndeplinită condiția sesizării de către Curtea de Apel București, investită cu soluționarea cauzei în cursul judecății, la acest moment cauza fiind repusă pe rol.

Este îndeplinită și condiția că instanța care face sesizarea să fie investită cu soluționarea în ultimă instanță a cauzei, în concret a apelului împotriva sentinței pronunțate în prima instanță de Tribunalul București în materia dreptului muncii și asigurărilor sociale.

Este îndeplinită condiția ca, de interpretarea dispozițiilor art.75 (și nu numai) Codul muncii depinde soluționarea pe fond a cauzei respective.

Este îndeplinită și condiția că această chestiunea de drept nu a făcut obiectul unei statuări de către Înalta Curte de Casație și Justiție, respectiv nu face obiectul unui recurs în interesul legii.

Nu este însă îndeplinită condiția caracterului de noutate a chestiunii de drept de care depinde soluționarea cauzei, articolul 75 Codul muncii fiind în vigoare și nemodificat de la publicarea Codului muncii în anul 2011. Este adevărat, că practica recentă a devenit din păcate contradictorie în ce privește modalitatea calculului termenului de preaviz prevăzut de art.75 alin.(1) Codul muncii, conducând la situații de inechitate, întrucât modalitatea de calcul a oricărui termen prevăzut de Codul muncii a ajuns să fie exclusiv în favoarea angajatului, indiferent de instituțiile de drept aplicabile, însă, într-o atare situație, așa cum a exprimat și în pledoaria finală, numai un recurs în interesul legii ar putea aduce lumină în unificarea soluțiilor, iar până la un astfel de eventual mult așteptat moment instanța de judecată este investită cu aplicarea corectă a legii pe această speță.

În ce privește chestiunea de drept supusă dezlegării, arată că termenul de preaviz prevăzut de art.75 alin.(1) Codul muncii se calculează efectiv din momentul comunicării deciziei de concediere, fără a calcula termenul de preaviz pe zile libere întrucât:

1) Potrivit dispozițiilor art.77 Codul muncii, „decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului”. Deci, pe cale de consecință, de la data la care salariatul semnează de primire decizia de concediere începe să curgă, fără nici o altă extensie în timp, și termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare acordat reclamantului-intimat în respectul dispozițiilor contractului de muncă. Având în vedere că, potrivit legii, decizia produce efecte de la data comunicării, iar nu din ziua următoare sau de la un alt termen care să fie supus reglementării legislației muncii, rezultă că nu există nici un temei legal care să susțină un calcul al termenului de preaviz, altfel decât, incluzând și ziua comunicării, fiind o zi de muncă care curge din cadrul termenului de preaviz.

2) În același sens sunt și dispozițiile art.1326 Cod civil, potrivit cărora „actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar această dispoziție de drept comun regăsindu-și aplicabilitate și în dispozițiile art.77 Codul muncii ce stă la baza interpretării dispozițiilor art.75 Codul muncii.

3) Dispozițiile art.2533 alin.(1) Cod civil au în vedere calculul unui termen pe zile calendaristice, iar nu calculul unui termen cu raportare la zile lucrătoare, cum este cazul art.75 Codul muncii, astfel încât, modul de calcul prevăzut de art.2533 Cod civil nu este compatibil cu specificul raporturilor de muncă, modul de calcul pe zile lucrătoare fiind unul special, de excepție de la dreptul comun.

4) În același context menționat la punctul 3) de mai sus, nu sunt aplicabile dispozițiile art.278 din Codul muncii care prevăd că „dispozițiile acestui cod se întregesc cu dispozițiile legislației civile și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile”, întrucât calculul termenului de preaviz, care este acordat pe zile libere, nu este compatibil cu dispozițiile dreptului civil, fiind o excepție de la dreptul comun.

5) Doctrina și practica sunt majoritare când recunosc că natura preavizului nu este aceea a unui termen procedural, ci este o facilitate acordată salariatului, astfel încât, cu atât mai mult, calculul pe zile libere a termenului de preaviz contravine însuși caracterului acestuia, fiind nelegale sentințele care exced cadrului legal prin calculul pe zile libere a unui termen stabilit pe zile lucrătoare.

6) În sens invers, prin interpretarea că termenul de preaviz prevăzut de art.75 alin.(1) Cod procedură civilă se calculează pe zile libere, conform art.2553 Cod civil, ar însemna pentru consistență că toate termenele prevăzute de Codul muncii ar fi supuse aceluiași mod de calcul, situație care ar crea numeroase inechități și disfuncționalități; cu titlu de exemplu: calculul termenului de preaviz în situația în care angajatul înregistrează o demisie, calculul zilelor de concediu, calculul termenului în interiorul căruia trebuie emisă și comunicată o decizie disciplinară de desfacere a contractului de muncă, calculul termenului de la care curge termenul în care decizia de sancționare poate fi contestată etc.

Totodată, indică jurisprudența relevantă care vine în susținerea punctului său de vedere: <https://legeaz.net/spete-dreptul-muncii-curtea-de-apel-bucuresti-2016/contestatie-decizie-de-concediere-decizia-26-01-2016-2vv>; <https://www.iccj.ro/2016/10/24/decizia-nr-34-din-24-octombrie-2016>; <https://www.jurisprudenta.com/jurisprudenta/speta-14w1t3bv/>.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată

1. Normele de drept interne ce urmează a fi supuse dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție:

Art. 75 alin. 1 Codul muncii (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003)

„(1) *Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.*”

Art. 278 alin. 1 Codul muncii (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003)

„(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.*”

2. Alte norme de drept interne apreciate a fi relevante pentru analiză:

Codul muncii (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003)

Art. 77 – „*Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.*”

Codul civil

Art. 2553 alin. 1 – „*Când termenul se stabilește pe zile, nu se iau în calcul prima și ultima zi a termenului.*”

Codul de procedură civilă

Art. 181 alin. 1 pct. 2 – „*când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește.*”

Art. 181 alin. 2 – „*Când ultima zi a unui termen cade într-o zi nelucrătoare, termenul se prelungește până în prima zi lucrătoare care urmează.*”

3. Prezentarea jurisprudenței apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei:

Jurisprudență în sensul că la calcularea termenului de preaviz nu ar trebui luate în calcul nici ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ultima zi în care s-a împlinit termenul: sentința civilă nr. 476/13 aprilie 2021 a Tribunalului Neamț – Secția I civilă și de contencios administrativ, pronunțată în dosarul nr. 2944/103/2020, definitivă; decizia civilă nr. 313/CM/16 octombrie 2017 a Curții de Apel Constanța – Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 1959/1 18/2016; decizia civilă nr. 1293/12 octombrie 2016 a Curtea de Apel Timișoara Secția Litigii de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 6522/30/2015; decizia nr. 1203/A/8 noiembrie 2021 a Curții de Apel Oradea – Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 1384/1 11/2021; decizia civilă nr. 3086/9 decembrie 2021 a Curții de Apel Ploiești – Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 827/105/2020; decizia nr. 1769/10 iunie 2019 a Curții de Apel Ploiești – Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 2318/105/2018; decizia

civilă nr. 854/13 februarie 2019 a Curții de Apel București- Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 15745/3/2018.

Jurisprudență în sensul că modul de calcul prevăzut de art. 2553 din Codul civil nu este incident întrucât sintagma „zile lucrătoare” determină incompatibilitatea dintre Codul muncii și Codul civil: decizia civilă nr. 502/11 mai 2018 a Curții de Apel Alba Iulia – Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 3215/85/2017; decizia nr. 2832/1 noiembrie 2018 a Curții de Apel Craiova- Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 6313/95/2017; decizia civilă nr. 105/CM/11 martie 2020 a Curții de Apel Constanța - Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 6865/118/2015; decizia nr. 144/16 martie 2021 a Curții de Apel Iași – Secția litigii de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 3056/99/2020; decizia civilă nr. 4217/17 octombrie 2018 a Curții de Apel București – Secția a VIII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 13978/3/2016; sentința civilă nr. 2778/20 aprilie 2022 a Tribunalului București- Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 4950/3/2022, definitivă.

Există atât soluții în sensul că se impun a fi luate în calcul ziua în care s-a comunicat notificarea de preaviz și ultima zi în care s-a împlinit termenul, precum și în sensul că termenul de preaviz se calculează pe zile efectiv lucrate sau care ar fi trebuit lucrate, astfel că se calculează începând cu ziua următoare comunicării deciziei de concediere și/sau a notificării de preaviz, întrucât salariatul trebuie să beneficieze de numărul prevăzut de zile întregi.

4. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Completul de judecată apreciază că, de vreme ce Codul civil nu reglementează termene calculate pe zile lucrătoare, ci pe zile calendaristice, consecutive, prevederile art. 2553 din Codul civil nu pot fi aplicate la calculul termenului de preaviz, norma conținută de art. 75 din Codul muncii având caracterul unei norme speciale. Intervalele de timp stabilite pe zile lucrătoare, inclusiv termenul de preaviz, nu se pot calcula potrivit dispozițiilor art. 2553 din Codul civil, astfel că un termen de 20 de zile se impune să fie calculat prin includerea în cele 20 a zilei în care începe să curgă și a ultimei zile, în care se împlinește, în ziua următoare acesteia salariatul putând fi concediat.

Problema de drept a cărei dezlegare este apreciată necesară de completul de judecată în apel vizează identificarea primei zile a termenului de preaviz de 20 de zile atunci când comunicarea preavizului se face într-o zi lucrătoare.

Pe de o parte, se apreciază că, întrucât salariatul trebuie să beneficieze de numărul prevăzut (de minimum 20) de zile lucrătoare întregi, prima zi a termenului este ziua următoare comunicării deciziei de concediere și/sau a notificării de preaviz. Luarea în considerare drept primă zi a termenului de preaviz a zilei lucrătoare pe parcursul zilei în care acesta a fost comunicat face ca, în fapt, din momentul informării privind preavizul salariatul să mai beneficieze de protecție împotriva măsurii de concediere doar pentru 19 zile și o parte dintr-o zi, nu pentru 20 de zile lucrătoare întregi.

Pe de altă parte, se apreciază că, de vreme ce art. 75 din Codul muncii nu reglementează caracterul întreg al celor 20 de zile lucrătoare, iar salariatul nu beneficiază, consacrat expres prin dispozițiile Codului muncii, de reducerea programului de lucru în scopul identificării unui nou loc de munca în cele 20 de zile lucrătoare, luarea în calcul a primeia și a ultimei zile lucrătoare din intervalul de 20 de zile mai sus amintit nu are aptitudinea de a-l vătăma în chip concret pe salariat, chiar și în ipoteza în care preavizul i-a fost comunicat acestuia la mijlocul sau spre/la finalul unei zile lucrătoare.

Pentru aceste motive, Curtea va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în baza art. 519 și art. 520 alin. 1 C.proc.civ. în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept.

Având în vedere art. 520 alin. 2 C.proc.civ., va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept.

DISPUNE:

Dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art.519 și art.520 alin.(1) C.proc.civ., în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept vizând modul de interpretare a dispozițiilor art.75 alin.(1) Codul Muncii, întrebările fiind următoarele:

1. *Cum se calculează termenul minim de 20 de zile lucrătoare reglementat de art.75 alin.(1) Codul muncii?*

2. *Ziua lucrătoare în care preavizul i se comunică salariatului preavizul poate fi considerată a fi prima dintre cele 20 de zile lucrătoare?*

În baza art.5 20 alin.(2) C.proc.civ., suspendă judecarea cauzei privind cererile de apel formulate de apelantul-reclamant (...), având CNP (...) și domiciliul procesual ales pentru comunicarea corespondentei la (...) și de apelanta-pârâtă (...), înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr.(...), având CUI (...) și adresa de corespondență și comunicare a actelor de procedură în (...), împotriva sentinței civile nr.(...) din data de (...) pronunțate de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr.(...), până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 12.12.2023.

Președinte

(.....)

Judecător

(.....)

Grefier

(.....)

Red. / 5 ex. (3 semn)
Dact.