

IV. DIN JURISPRUDENTA ÎCCJ

• ABSTRACT

As a result of the activity carried out by the High Court of Cassation and Justice (Panel DCD/C) of October, the following documents were published: **Decision no. 18/2016** regarding the provisions of art. 278 paragraph (1), art. 55 letter c), art. 77 of the Labour Code and the provisions of articles 1.324, 1.325 and 1.326 of the Civil Code and **Decision no. 13/2016** regarding the provisions of art. 268 paragraph 2 of the Labour Code, art. 35 of the Code of civil procedure, art. 111 of the Code of civil procedure from 1865, art. 2.502 of the Civil Code and certain provisions in the matter regulating non-discrimination.

DECIZIA ÎCCJ (COMPLET DCD/C) NR. 18/2016 (M. OF. NR. 767/30.09.2016): DISPOZIȚIILE ART. 278 ALIN. (1), ART. 55 LIT. C) ȘI ART. 77 DIN CODUL MUNCII, DISPOZIȚIILE ART. 1.324, 1.325 ȘI 1.326 DIN CODUL CIVIL



De Redacția ProLege

Decizia ÎCCJ	Complet ÎCCJ	Actul normativ	Articol	Sumar
Decizia nr. 18/2016	Complet DCD/C	Codul muncii	Art. 278 alin. (1); art. 55 lit. c) și art. 77	În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, republicat, pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.
		Codul civil	Art. 1.324, 1.325 și 1.326	

				În interpretarea art. 55 lit. c) și art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).
--	--	--	--	--

În M. Of. nr. 767 din 30 septembrie 2016, a fost publicată Decizia nr. 18/2016. Înalta Curte s-a reunit pentru a dezbate cu privire la pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarelor chestiuni de drept:

„- în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, republicat (Codul civil) pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii sau acestea sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă?;

- în măsura în care se apreciază că dispozițiile art. 1.324-1.326 din Codul civil sunt compatibile cu specificitatea raporturilor de muncă, interpretarea acestora coroborată cu dispozițiile art. 55 lit. c) și art. 77 din Codul muncii este în sensul că decizia de concediere poate fi revocată până la momentul comunicării acesteia către salariat și intrării în circuitul civil sau poate fi revocată și ulterior acestui moment și până când? Totodată trebuie adoptată interpretarea în sensul că actul de ineficacitate (de revocare) este el însuși supus exigențelor de fond și de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (deciziei de concediere)?”.

Obiectul dezlegării chestiunii de drept

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”.

Art. 55 din Codul muncii

„Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

(...)

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

Art. 77 din Codul muncii

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

Art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil

Art. 1.324 („Noțiune”)

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

Art. 1325 („Regimul juridic”)

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

Art. 1326 („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”.

Examen jurisprudențial

– ÎCCJ – Prin Decizia nr. 8 din 8 decembrie 2014, pronunțată de Completul competent să judece recursul în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „Fiind vorba despre sancțiunea nulității absolute, din perspectiva dispozițiilor Codului civil din 1865, cu care se întregesc cele din legislația muncii [art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicat], aceasta nu este condiționată de dovedirea vătămării angajatului și nu poate fi acoperită prin confirmare (acest din urmă aspect nu este reglementat în mod expres, dar se deduce din art. 1.168 din Codul civil)”.

– Curțile de apel și tribunalele

La solicitarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, majoritatea curților de apel au comunicat jurisprudență referitoare la problema de drept în discuție, precum și puncte de vedere/opinii ale judecătorilor, din examinarea cărora se desprind următoarele orientări:

a) Într-o primă orientare, s-a apreciat că angajatorul poate să procedeze la revocarea deciziei de concediere numai până la încetarea contractului individual de muncă, adică până la momentul comunicării deciziei de concediere către salariat, moment la care decizia își produce efectele juridice.

În acord cu această orientare s-a reținut că, față de prevederile art. 75 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului. Posibilitatea pe care angajatorul ar avea-o de a revoca propriile decizii de concediere nu este susținută de niciun text legal în vigoare, însă, dacă aceasta ar fi acceptată, actul de revocare ar trebui să intervină, eventual, înainte de comunicarea deciziei de concediere, pentru a putea fi socotită că fiind un act juridic valabil.

De asemenea, s-a arătat că nu poate fi reținut argumentul conform căruia, nefiind un act jurisdicțional, ci doar un act juridic unilateral, decizia de concediere poate fi revocată unilateral oricând, întrucât tocmai împrejurarea că decizia de concediere este act juridic unilateral în sensul dispozițiilor art. 1.324 din Codul civil face ca acesteia să îi fie aplicabile principiul din dreptul civil conform căruia actul

juridic unilateral este irevocabil, cu excepția situațiilor prevăzute în mod expres de lege.

b) Într-o altă orientare, s-a apreciat că, potrivit art. 278 alin. (1) din Codul muncii, în completarea dispozițiilor acestui cod sunt aplicabile dispozițiile art. 1.324-1.326 din Codul civil doar în măsura în care nu se încalcă prevederile speciale din dreptul muncii. Decizia de revocare nu face parte din categoria actelor juridice civile cu caracter unilateral, ci este un act de dreptul muncii. Decizia de concediere poate fi revocată și ulterior comunicării acesteia către salariat și intrării în circuitul juridic civil, angajatorul având posibilitatea, ca urmare a unei sesizări sau din proprie inițiativă, să constate netemeinicia sau nelegalitatea unei concedieri și, drept consecință, să revină asupra acesteia și să o revoce, prin actul său unilateral simetric celui pe care îl desființează.

Revocarea poate interveni, conform acestei orientări, și după sesizarea instanței de judecată, în cursul judecării, până la soluționarea definitivă a procesului. Momentul-limită până la care poate fi revocată decizia de concediere este acela al pronunțării unei hotărâri judecătorești definitive în procesul având ca obiect contestația formulată împotriva deciziei de concediere, nu și ulterior, întrucât s-ar încălca principiul autorității de lucru judecat. Revocarea deciziei angajatorului va conduce, în cazul în care există un litigiu de muncă privind soluționarea contestației împotriva măsurii de desfacere a contractului de muncă, la încetarea judecării, contestația urmând să fie respinsă ca rămasă fără obiect. Actul de revocare este supus exigențelor de comunicare a deciziei de concediere.

c) În sfârșit, s-a susținut, într-o a treia opinie, izolată, că decizia de concediere este un act de dreptul muncii care poate fi revocat oricând, măsura unilaterală luată de angajator nefiind condiționată de niciun termen; aceasta pentru că niciun text de lege nu impune un anumit termen și, în aplicarea principiului potrivit căruia „ceea ce nu este interzis este permis”, angajatorul poate revoca unilateral decizia de sancționare, chiar și după pronunțarea unei hotărâri judecătorești. Actul de revocare produce efecte retroactiv, de la data emiterii lui, iar nu de la o dată ulterioară, angajatorul neputând condiționa efectele revocării de un termen fixat unilateral.

Răspunsul Ministerului Public - Parchetul de pe lângă ÎCCJ

Prin Adresa nr. 722/C/2.329/III-5/2016, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a comunicat că la nivelul Secției judiciare - Serviciul judiciar civil nu se verifică, în prezent, practică judiciară, în vederea promovării unui recurs în interesul legii, cu referire la problema de drept ce formează obiectul sesizării; se arată că, în anul 2013, Serviciul judiciar civil a analizat jurisprudența națională din perioada 2009 - 2012 în problema de drept privind „interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 77 și 78 din Codul muncii în referire la posibilitatea angajatorului de a-și revoca propria decizie de concediere”, apreciindu-se că nu erau îndeplinite condițiile legale pentru promovarea unui recurs în interesul legii.

Raportul asupra chestiunilor de drept

Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, se apreciază, referitor la admisibilitatea sesizării, în raport cu dispozițiile art. 519 din același cod, că sunt îndeplinite cumulativ condițiile pentru declanșarea mecanismului privind pronunțarea unei hotărâri prealabile, iar punctul de vedere al judecătorilor-raportori referitor la rezolvarea de principiu a chestiunilor de drept supuse analizei este în sensul că dispozițiile art. 1.324-1.326 din Codul civil pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă, pe de o parte, iar decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat și intrării în circuitul civil, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (deciziei de concediere), pe de altă parte.

Decizia ÎCCJ (Complet DCD/C) nr. 18/2016

Prin Decizia nr. 18/2016, ÎCCJ (Complet DCD/C) a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 10.150/99/2014 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, republicat, pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.

În interpretarea art. 55 lit. c) și art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).

**DECIZIA ÎCCJ (COMPLET DCD/C) NR. 13/2016
(M. OF. NR. 862/28.10.2016): DISPOZIȚIILE ART. 268 ALIN. (2)
CODUL MUNCII, ART. 35 CPC, ART. 111 CPC DIN 1865,
ART. 2.502 C. CIV. ȘI DISPOZIȚII DIN MATERIA
CARE REGLEMENTEAZĂ NEDISCRIMINAREA**



De *Redacția ProLege*

Decizia ÎCCJ	Complet ÎCCJ	Actul normativ	Articol	Sumar
Decizia nr. 13/2016	Complet DCD/C	Codul muncii	Art. 268 alin. (2)	În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 35 din Codul de procedură civilă, art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, art. 2.502 din Codul civil, respectiv art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicat, acțiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă conform dispozițiilor Ordinului nr. 50/1990 intră în categoria acțiunilor în constatare de drept comun și sunt imprescriptibile
		Codul de procedură civilă	Art. 35	
		Codul de procedură civilă de la 1865	Art. 111	
		Codul Civil	Art. 2.502	

În M. Of. nr. 862 din 28 octombrie 2016, a fost publicată Decizia ÎCCJ nr. 13/2016 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicată, prin raportare la prevederile art. 35 din Codul de procedură civilă, art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, art. 2.502 din Codul civil și dispozițiile în materia care reglementează nediscriminarea.

Obiectul dezlegării chestiunii de drept**Art. 268 alin. (2) din Codul muncii**

„În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului”.

Art. 35 („Constatarea existenței sau inexistenței unui drept”) din Codul de procedură civilă

„Cel care are interes poate să ceară constatarea existenței sau inexistenței unui drept. Cererea nu poate fi primită dacă partea poate cere realizarea dreptului pe orice altă cale prevăzută de lege”.

Art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865

„Partea care are interes poate să facă cerere pentru constatarea existenței sau neexistenței unui drept. Cererea nu poate fi primită dacă partea poate cere realizarea dreptului”.

Art. 2.502 („Imprescriptibilitatea dreptului la acțiune. Cazuri”) din Codul civil

„(1) Dreptul la acțiune este imprescriptibil în cazurile prevăzute de lege, precum și ori de câte ori, prin natura sau obiectul dreptului subiectiv ocrotit, exercițiul său nu poate fi limitat în timp.

(2) În afara cazurilor prevăzute la alin. (1), sunt imprescriptibile drepturile privitoare la:

1. acțiunea privind apărarea unui drept nepatrimonial, cu excepția cazului în care prin lege se dispune altfel;

2. acțiunea în constatarea existenței sau inexistenței unui drept;

3. acțiunea în constatarea nulității absolute a unui act juridic;

4. acțiunea în constatarea nulității absolute a certificatului de moștenitor, dacă obiectul său îl constituie fie stabilirea masei succesoriale, fie partajul succesoral, sub condiția acceptării moștenirii în termenul prevăzut de lege”.

Ordinul Ministerului Muncii și Ocrotirilor Sociale, Ministerului Sănătății și Comisiei Naționale pentru Protecția Muncii nr. 50/1990 pentru precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării.

Examen jurisprudențial***Jurisprudența instanțelor naționale în materie***

Curtea de Apel Alba Iulia – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale – Decizia civilă nr. 218/2014 – „Cum obiectul cererii îl constituie acordarea unei grupe de muncă pentru o perioadă lucrată în anumite condiții, nu poate fi vorba de inadmisibilitatea acțiunii, cu atât mai mult cu cât reclamanta nu urmărește dobândirea unor drepturi patrimoniale de la pârâtă, ci recunoașterea grupei de muncă. O atare acțiune în constatarea desfășurării activității în condiții de grupă de muncă, raportat la prevederile Ordinului nr. 50/1990, nu este nici inadmisibilă și

nici supusă prescripției de 3 ani instituite de Decretul-lege nr. 167/1958, așa cum greșit reține instanța de fond”.

Curtea de Apel Iași - Secția de conflicte de muncă și asigurări sociale - Decizia civilă nr. 519 din 9 septembrie 2008 - „În absența unei dispoziții speciale care să reglementeze data la care se naște dreptul la acțiune, cum este de exemplu cea prevăzută de art. 283 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii, care face trimitere la data comunicării deciziei, dreptul la acțiune se naște la data la care persoana interesată a cunoscut că dreptul subiectiv pretins a fost încălcat sau nerecunoscut. Dreptul la acțiune al recurentului-reclamant nu era prescris extinctiv..., avându-se în vedere și dispozițiile art. 312 alin. 2 și 5 din Codul de procedură civilă și dispozițiile art. 81 din Legea nr. 168/1999 cu referire la Decizia în interesul legii nr. XXI din 12.06.2006 a Înaltei Curți de Casație și Justiție”.

Curtea de Apel Ploiești - Decizia civilă nr. 1.783 din 16 noiembrie 2010 - „Acțiunea în constatare este acea acțiune prin care reclamantul solicită instanței să constate existența unui drept subiectiv al său față de pârât ori inexistența unui drept subiectiv al pârâtului împotriva sa, iar acțiunea în constatare este imprescriptibilă, deoarece reclamantul nu urmărește obligarea pârâtului la executarea vreunei prestații, ci doar ca instanța să constate existența sau inexistența unui drept subiectiv civil”.

Curtea de Apel Suceava - Secția conflicte de muncă și asigurări sociale - Decizia civilă nr. 332 din 8 februarie 2011 - „Ca urmare, cererea reclamantului nu reprezintă altceva decât o acțiune în constatare a dreptului său de a beneficia de încadrare în grupa I de muncă pentru activitatea desfășurată în perioada solicitată, acțiune care este imprescriptibilă, și nu o acțiune în constituire de drepturi cum s-a reținut de către prima instanță”.

Curtea de Apel Craiova - are practică oscilantă în această materie; Decizia civilă nr. 2.739 din 9 iunie 2015 - „Litigiul de față se încadrează în categoria conflictelor de muncă, definite la art. 266 din Codul muncii, ... stabilite potrivit prezentului cod; raportul juridic pe care se bazează cererea reclamantului formulată împotriva fostului angajator este, în mod evident, un raport juridic de muncă, el vizează executarea unui contract individual de muncă, deoarece încadrarea unei activități, unei funcții sau a unui loc de muncă în grupe de muncă nu ar putea avea loc niciodată în afara unui raport juridic de muncă; în cauza de față sunt aplicabile dispozițiile speciale privind jurisdicția muncii, care se aplică cu prioritate față de regulile generale din dreptul civil”; Decizia civilă nr. 3.228 din 6 iulie 2015 - „fiind vorba de o acțiune în constatare, aceasta are un caracter imprescriptibil; dreptul de a sesiza sau intenta acțiunea în justiție, întrucât cu ajutorul lor nu se valorifică nicio pretenție împotriva cuiva, ci se solicită numai ca instanța să constate existența unui drept subiectiv civil al reclamantului împotriva pârâtului sau, după caz, inexistența unui drept subiectiv al pârâtului împotriva sa; or, existența sau inexistența unui drept ar putea, în principiu, să fie constatată oricând”.

Raportul asupra chestiunilor de drept

Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, s-a apreciat, referitor la admisibilitatea sesizării, că nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile de dezlegare a unor chestiuni de drept, iar pe fondul cauzei s-a considerat că acțiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă, în raport cu dispozițiile Ordinului nr. 50/1990, sunt supuse regimului juridic de drept comun al acțiunilor în constatare și sunt imprescriptibile.

Decizia ÎCCJ (Complet DCD/C) nr. 13/2016

Prin Decizia nr. 13/2016, ÎCCJ (Complet DCD/C) a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova - Secția I civilă în Dosarele nr. 13.307/63/2014 și 10.630/63/2014 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 35 din Codul de procedură civilă, art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, art. 2.502 din Codul civil, respectiv art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicat, acțiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă conform dispozițiilor Ordinului nr. 50/1990 intră în categoria acțiunilor în constatare de drept comun și sunt imprescriptibile.