



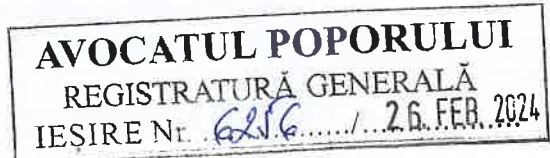
R O M Â N I A
Avocatul Poporului

Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro



Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

Doamnei judecător Corina Alina CORBU
Președinte al Înaltei Curți de Casație și Justiție



Stimată Doamnă Președinte,

În temeiul art. 514 și următoarele din Codul de procedură civilă și art. 37 din Regulamentul de organizare și funcționare al instituției Avocatul Poporului, aprobat prin Ordinul Avocatului Poporului nr. 153/2019, modificat și completat, vă sesizăm cu următorul

RECURS ÎN INTERESUL LEGII

privind interpretarea și aplicarea neunitară a dispozițiilor art. 75 alin. (1) și art. 278 alin. (1) din Codul muncii, raportate la prevederile art. 2553 alin. (1) din Codul civil și ale art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă având ca obiect modalitatea de calcul al termenului de preaviz, în sensul de a se stabili modalitatea de calcul al termenului de preaviz, respectiv dacă acesta include sau nu și ziua în care a fost comunicată notificarea privind încetarea contractului individual de muncă, respectiv ziua în care s-a împlinit termenul.

Examinarea jurisprudenței la nivel național a relevat că instanțele de judecată nu au un punct de vedere unitar în ceea ce privește următoarea problemă de drept: *modalitatea de calcul al termenului de preaviz, în sensul de a se stabili modalitatea de calcul al termenului de preaviz, respectiv dacă acesta include sau nu și ziua în care a fost comunicată notificarea privind încetarea contractului individual de muncă, respectiv ziua în care s-a împlinit termenul.*

I. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție

Ca o chestiune prealabilă, menționăm faptul că prin Decizia în interesul legii nr. 8/2014 Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că, 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.** În considerentele deciziei menționate, instanța supremă a reținut că dreptul la preaviz este conceput și ca un instrument de apărare a angajatului față de efectele negative ale încetării contractului său de muncă, subsumându-se "dreptului la protecție în caz de concediere", reglementat ca atare în dispozițiile art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat.

II. Prevederile legale supuse interpretării Înaltei Curți de Casație și Justiție

A. Legea nr. 53/2003, republicată (Codul muncii)

Art. 75 alin. (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) "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".

B. Codul civil din 17 iulie 2009 (Legea nr. 287/2009, republicată)

Art. 2553 alin. (1) Când termenul se stabilește pe zile, nu se iau în calcul prima și ultima zi a termenului.

C. Codul de procedură civilă

Art. 181 alin. (1) pct. 2 "Termenele, în afară de cazul în care legea dispune altfel, se calculează după cum urmează: când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește;

alin.(2) Când ultima zi a unui termen cade într-o zi nelucrătoare, termenul se prelungește până în prima zi lucrătoare care urmează".

III. Prezentarea practicii judiciare neunitare

Din examinarea hotărârilor judecătorești transmise, Avocatul Poporului reține că s-a conturat existența unei practici neunitare în ceea ce privește interpretarea și art. 75 alin. (1) și art. 278 alin. (1) din Codul muncii, raportate la prevederile art. 2553 alin. (1) din Codul civil și art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă, fiind identificate următoarele orientări:

Astfel,

1. Potrivit unei orientări jurisprudențiale¹, instanțele de judecată au apreciat că la calcularea termenului de preaviz nu ar trebui luate în calcul ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ultima zi în care s-a împlinit termenul.

În acest context, s-a reținut faptul că, aplicând sistemul regulilor de calcul pe zile libere, rezultă că în calculul termenului de preaviz nu intră prima zi și nici ultima zi.

Într-o cauză, instanța de judecată a apreciat faptul că data comunicării preavizului nu face parte din durata acestuia. În calculul termenului de preaviz se vor avea în vedere numai zilele lucrătoare, dar fără a stabili momentul de la care începe să curgă termenul de preaviz și momentul la care acesta se împlinește, întrucât textul din Codul muncii se întregeste cu dispozițiile Codului civil.

În susținerea acestei opinii, și-au exprimat punctul de vedere și magistrații Tribunalului Bistrița-Năsăud, judecătorii Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale din cadrul Curții de Apel Cluj, judecătorii din cadrul Tribunalului Galați, judecătorii și asistenții judiciari ai Secției I civilă și de contencios administrativ din cadrul Tribunalului Neamț, judecătorii de la instanțele din circumscripția Curții de Apel Suceava, magistrații Tribunalului Buzău - Secția I civilă, magistrații Tribunalului Ialomița, Tribunalului Ilfov, Tribunalul Teleorman.

¹ **Anexa nr. 1-** 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. 1959/118/2016; 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. 1384/111/2021; 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 (nr. în format vechi 5178/2018);

2. **Într-o altă orientare de jurisprudență², instanțele de judecată au avut o abordare diferită, apreciind 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.**

În acest context, s-a susținut faptul că, în privința termenului de preaviz, "legiuitorul a prevăzut expres prin prevederile art. 75 alin. (1) Codul muncii că acesta constă în 20 de zile lucrătoare. Codul civil nu operează cu zile lucrătoare, ci doar calendaristice, astfel că 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". Așadar, de vreme ce textul de lege stabilește în mod expres că este vorba de zile lucrătoare, se impun a fi luate în calcul prima și ultima zi ale termenului de 20 de zile, ca fiind cele lucrătoare, modul de calcul al termenelor prevăzut de art. 2553 din Codul civil nefiind incident în cauză.

Într-o altă opinie, instanța de judecată a apreciat faptul că, intervalele de timp stabilite pe zile lucrătoare, inclusiv termenul de preaviz, nu se calculează potrivit dispozițiilor art. 2553 din Codul civil, deoarece această prevedere este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă. Termenul de preaviz se calculează pe zile efectiv lucrate sau care ar fi trebuit lucrate, **el începe în principiu în ziua următoare comunicării deciziei de concediere și /sau a notificării de preaviz, întrucât salariatul trebuie să beneficieze de numărul prevăzut de zile întregi și se încheie în ultima zi a acestuia, din ziua următoare salariatul putând fi concediat.**

În susținerea acestei opinii și-au exprimat punctul de vedere și judecătorii Curții de Apel Craiova, judecătorii Secției de conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul Curții de Apel Iași, magistrații Tribunalului Giurgiu, judecătorii Secției civile a Curții de Apel Brașov, judecătorii Secției a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a Tribunalului București.

La nivelul Curții de Apel Iași, opinia exprimată de judecătorii Secției de conflicte de muncă și asigurări sociale a fost în sensul că nu pot fi aplicate dispozițiile art. 2553 din Codul civil, deoarece un astfel de calcul ar determina în concret o extindere a perioadei legale de preaviz, cu consecința aplicării sancțiunii nulității dincolo de limite legale. Astfel, "pe de o parte, dispozițiile art. 2553 Cod Civil, are ca ipoteză un termen ce curge continuu, zi cu zi, pe când termenul pe zile lucrătoare nu poate include în cursul său și zilele în care nu se prestează activitate de angajat, pe de altă parte regula este aplicabilă, așa cum rezultă din interpretarea logică și sistematică a dispozițiilor titlului III."

² **Anexa nr. 2** - 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. /2 august 2019 a Curții de Apel Brașov- Secția civilă, pronunțată în dosarul nr. ###/62/2018; Decizia civilă nr. ##/12 aprilie 2023 a Curții de Apel Brașov, pronunțată în dosarul nr. ###/64/2023; Decizia civilă nr. ##/2021 a Curții de Apel Brașov, pronunțată în dosarul nr. ###/62/2019; 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.

III. Opinia Avocatului Poporului

Avocatul Poporului consideră că prima opinie este în acord cu litera și spiritul legii, astfel încât în calculul termenului de preaviz de 20 de zile nu ar trebui incluse ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ultima zi în care s-a împlinit termenul.

Dispozițiile referitoare la dreptul angajatului la preaviz se regăsesc în secțiunea a 6-a din Capitolul V, Titlul II al Codului muncii, republicat, art. 75 alin. (1): „*Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și art. 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare*”, iar dispozițiile art. 78 din același act normativ sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege. Acordarea de către angajator a termenului de preaviz reprezintă o obligație a acestuia față de salariatul concediat în temeiul art. 75 alin. (1) din Codul muncii.

Durata minimă a preavizului, reglementată de art. 75 alin. (1) Codul muncii este de 20 de zile lucrătoare. Codul muncii nu cuprinde nicio dispoziție cu privire la modul de calcul a duratei preavizului acordat la concediere, singura dispoziție în legătură cu termenul de preaviz fiind cea legată de suspendarea termenului de preaviz pe durata suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazului de la art. 51 alin. (2).

În jurisprudența³ sa în materia procedurii concedierii, Înalta Curte de Casație și Justiție, a definit conținutul noțiunii de "procedură a concedierii stabilind că obligația angajatorului de a respecta termenul de preaviz, corelativă dreptului salariatului în acest sens, face parte dintre cerințele impuse de lege pentru asigurarea legalității procedurii de concediere. Pentru a conchide în acest sens, instanța supremă a pornit de la interpretarea semantică a noțiunii de "procedură" care vizează "totalitatea actelor și a formelor îndeplinite în cadrul activității desfășurate de un organ de jurisdicție, de executare sau de alt organ de stat".

În consecință, a stabilit că preavizul reprezintă înștiințarea prealabilă a salariatului cu privire la încetarea raportului de muncă, în consecință, acordarea acestuia constituie o formalitate circumscrisă categoriei sus-menționate, care trebuie respectată pentru asigurarea valabilității măsurii concedierii, fiind un act de procedură, deciziv pentru legalitatea concedierii.

În verificarea îndeplinirii cerinței de legalitate prevăzută de art. 78 din Codul muncii raportat la art. 75 alin. (1) Codul muncii este esențial să se stabilească dacă durata acestui drept a fost respectată, iar angajatul a beneficiat de 20 de zile lucrătoare între data notificării și data încetării contractului individual de muncă.

Termenul de preaviz se calculează potrivit dispozițiilor art. 2553 din Codul civil, modalitatea de calcul a termenelor stabilite pe zile, în conformitate cu care se vor exclude ziua de la care începe să curgă termenul, precum și ziua la care acesta se împlinește.

Notificarea de preaviz reprezintă un act juridic care este caracterizat prin următoarele trăsături: (i) este un act de drept al muncii; (ii) este un act nenumit; (iii) este un act unilateral, al cărui autor poate fi exclusiv angajatorul; (iv) este un act supus comunicării; (v) efectul juridic specific care se produce prin comunicarea notificării de preaviz constă în determinarea momentului de la care începe să curgă termenul de preaviz aplicabil.

În cazul modului de calcul concret al termenului pentru notificarea de preaviz - act juridic unilateral al cărui autor poate fi exclusiv angajatorul-, nu există o derogare expresă de la regimul de drept comun al acestor acte, printr-o altă normă reglementată de Codul muncii; **dimpotrivă dispozițiile art. 75 alin. (1) din Codul muncii deschid posibilitatea aplicării art. 2335 din Codul civil în privința calculului termenului de preaviz și ale art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă.**

³ Decizia 8 decembrie 2014 referitoare la recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii, republicat), raportat la prevederile art. 76 lit. b) din același act normativ, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere și a deciziei de concediere și care sunt condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere și a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei durata preavizului

În ceea ce privește calculul termenului de preaviz, relevante sunt și dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii, conform cărora legislația muncii se completează cu prevederile legislației civile, atât timp cât nu sunt incompatibile cu particularitățile raportului de muncă. În acest sens, deși Codul civil constituie dreptul comun și în cazul raporturilor juridice reglementate de Codul muncii, dispozițiile sale sunt compatibile cu specificul dreptului muncii.

În acest sens, este și jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție care, în considerentele Deciziei nr. 18 din 13 iunie 2016 privind examinarea sesizării 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 pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, **a reținut că decizia de concediere este un act juridic de dreptul muncii, a cărui reglementare în legislația specială este compatibilă cu normele dreptului comun (...).**

În aceste condiții, în opinia Avocatului Poporului, termenul de preaviz se circumscrie procedurii de concediere și este compatibil cu normele dreptului comun, cu atât mai mult cu cât, potrivit art. 2551 din Codul civil, „Durata termenelor, fără deosebire de natura și izvorul lor, se calculează potrivit regulilor stabilite de prezentul titlu”.

De asemenea, avem în vedere și dispozițiile art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin.(2) din Codul de procedură civilă care stabilesc *"Termenele, în afară de cazul în care legea dispune altfel, se calculează după cum urmează: când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește. (2) Când ultima zi a unui termen cade într-o zi nelucrătoare, termenul se prelungește până în prima zi lucrătoare care urmează"*. Or, așa cum am arătat mai sus, Codul muncii nu conține dispoziții contrare modului de calcul al termenelor reglementat de art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin.(2) din Codul de procedură civilă. Motiv pentru care, prin prisma dispozițiilor menționate, Avocatul Poporului apreciază că, la calcularea termenului de preaviz nu se va socoti ziua în care începe să curgă termenul și nici ziua în care acesta s-a împlinit.

În considerarea rolului constituțional al Avocatului Poporului de apărător al drepturilor și libertăților persoanelor fizice, ținând seama de principiul fundamental al protejării salariaților împotriva concedierilor nelegale, apreciem că termenul de preaviz se calculează potrivit dispozițiilor art. 2553 din Codul civil și ale art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă, astfel încât în termenul de preaviz de 20 de zile nu ar trebui incluse ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ultima zi în care s-a împlinit termenul. Termenul de preaviz se va calcula potrivit sistemului zilelor libere, în sensul că nu se iau în calcul nici prima și nici ultima zi a termenului.

În susținerea prezentului recurs în interesul legii, atașăm hotărârile judecătorești indicate, hotărâri prin care instanțele de judecată s-au exprimat diferit în ceea ce privește problema de drept în cauză.

Luând în considerare aspectele expuse, vă adresez rugămintea de a constata că problema de drept prezentată a primit o soluționare diferită din partea instanțelor judecătorești, la nivel național, și, printr-o decizie obligatorie, să stabiliți modul unitar de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale incidente.

Vă asigur, Stimată Doamnă Președinte, de întreaga mea considerație,

Avocatul Poporului,

Renate WEBER



