

SMART UPDATE
30/09/2016

***Buletin informativ de noutati legislative
referitoare la legislatia muncii, reglementari fiscale si alte acte
normative care vizeaza managementul resurselor umane***

***Legislative new bulletin
Referring to labour legislation, fiscal legislation and other laws
for HR management***

Act normativ/	Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept
Privitor la:	dezlegarea unor chestiuni de dreptul muncii
Publicată în:	Monitor Oficial, Partea I nr. 767 din 30 septembrie 2016
Intrare în vigoare:	30 septembrie 2016
Are legătură cu:	<p><i>Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii, republicată, modificată și completată, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 05 februarie 2003, modificată și completată ulterior,</i></p> <p><i>Legea nr. 287 din 2009 privind Codul Civil, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 24 iulie 2009, modificată și completată ulterior,</i></p>
Conținut:	<p>Prin Decizia nr. 18/2016 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 10.150/99/2014, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la complementaritatea normelor Codului civil cu cele ale Codului muncii, precum și la momentul până la care o decizie a angajatorului poate fi revocată de către angajatorul emitent.</p> <p>Decizia nr. 18/ 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (Complet) este pronunțată în dosarul nr. 1.362/1/2016 și a fost publicată în <i>Monitorul Oficial, Partea I nr. 767 din 30/09/2016, fiind opozabilă erga omnes (atât instanțelor de judecată, cât și persoanelor) prin prisma faptului că reprezintă o dezlegare a unei chestiuni de drept.</i></p> <p>Chestiunea supusă dezbaterii Completului vizează interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil (NCC), republicat (Codul civil) și măsura în care pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii sau existenței unui regim incompatibil 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 care ar fi acel moment limită. Totodată, trebuie instituită și o interpretare unitară 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) sau are un regim derogatoriu.</p> <p>Dispozițiile legale supuse interpretării sunt:</p> <p>Legea nr. 53 din 2003 privind Codul muncii, republicat:</p> <p>"Art. 55. - 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."</p> <p>"Art. 77. - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului."</p> <p>"Art. 278. - (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. (...)"</p> <p>Legea nr. din privind Codul civil, modificat și completat:</p> <p>Art. 1.324. - Noțiune Este unilateral actul juridic care presupune numai manifestarea de voință a autorului său.</p> <p>Art. 1.325. - Regimul juridic Dacă prin lege nu se prevede altfel, dispozițiile legale privitoare la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale.</p> <p>Art. 1.326. - 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.</p>

(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."

Completul Înaltei Curți de Casație și Justiție apreciază că se impune o decizie de soluționare a acestei chestiuni având în vedere caracterul esențial al chestiunilor de drept de a căror lămurire depinde soluționarea, pe fond, a cauzei pendinte în care se ridică este îndeplinită, deoarece de stabilirea caracterului revocabil al deciziei de concediere, în caz afirmativ, a momentului până la care poate fi revocată această decizie și a naturii și regimului juridic ale actului de revocare depinde soluționarea apelului.

Mai mult, chestiunile de drept supuse interpretării nu au mai fost analizate; examenul jurisprudențial efectuat a relevat că problema interpretării coroborate a dispozițiilor Codului muncii cu cele ale Codului civil, în calificarea naturii juridice a deciziei de concediere ca fiind un act juridic revocabil și a efectelor acestei calificări, nu a mai fost verificată anterior; devine, așadar, actuală cerința interpretării și aplicării normelor de drept respective, în condițiile în care acestea nu au primit o dezlegare din partea instanțelor, de o manieră suficientă să antreneze declanșarea procedurii recursului în interesul legii.

De asemenea, s-a constatat că asupra acestor chestiuni Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat, litigiile privind conflictele de muncă nefiind cuprinse în sfera de competență materială a instanței supreme, și că nu se află în curs de soluționare un recurs în interesul legii cu un obiect similar.

Asupra chestiunii de drept ce face obiectul sesizării sub un prim aspect, instanța de trimitere a solicitat instanței supreme să stabilească dacă natura juridică a deciziei de concediere, act de dreptul muncii, este compatibilă cu normele dreptului civil, în ceea ce privește efectele actului juridic unilateral.

Potrivit art. 278 alin. (1) din Codul muncii, "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". Altfel spus, normele dreptului muncii se complinesc cu normele dreptului civil în măsura în care, în legislația muncii, nu există o dispoziție specială derogatorie de la acestea.

Potrivit art. 58 alin. (1) din Codul muncii, "Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului". Decizia de concediere este un act juridic unilateral, emis de angajator, prin care, în cazuri anume determinate de lege, se concretizează manifestarea de voință a acestuia de a înceta contractul individual de muncă.

Din jurisprudența existentă rezultă că instanțele au apreciat diferit caracterul revocabil al deciziei de concediere, considerând, fie că decizia de concediere este un act juridic irevocabil, fie că poate fi revocată oricând, fie că poate fi revocată până la momentul comunicării ei către salariat.

Potrivit dispozițiilor art. 77 din Codul muncii, "decizia de concediere produce efecte de la momentul comunicării ei", efectul principal al acesteia fiind, astfel cum s-a arătat, încetarea raportului juridic de muncă.

Pe de altă parte, conform prevederilor art. 1.324-1.326 din Codul civil, este unilateral actul juridic care presupune numai manifestarea de voință a autorului său. Dacă prin lege nu se prevede altfel, dispozițiile legale privitoare la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale. 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. Actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar, chiar dacă acesta din urmă nu a luat cunoștință de comunicare, din motive care nu îi sunt imputabile.

Dispozițiile Codului muncii se completează cu cele ale Codului civil în măsura în care în Codul muncii nu a fost identificată o normă juridică ce ar contrazice-o pe cea de drept comun. Or, în cazul deciziei de concediere - act juridic unilateral, 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. 77 din Codul muncii deschid posibilitatea aplicării art. 1.326 din Codul civil și în privința deciziei de concediere, fără însă ca aplicarea respectivului articol să aducă modificări regimului juridic al acestei decizii, cum era reglementat deja în Codul muncii.

Actul juridic civil, în general, este supus principiului irevocabilității, ceea ce presupune ca, în cazul actului juridic unilateral, să nu i se poată pune capăt prin manifestarea de voință, în sens contrar, de către emitent. Acesta este unul dintre principiile ce guvernează efectele actului juridic civil, ceea ce înseamnă că devine incident de la momentul la care actul juridic începe a-și produce aceste efecte.

	<p>Aplicând acest raționament în ceea ce privește decizia de concediere, rezultă că ea devine irevocabilă de la momentul la care a fost comunicată salariatului, respectiv de la acel moment își produce efectele pentru care a fost emisă. Per a contrario, până la momentul comunicării, ea poate fi revocată de către angajator, tot prin simpla manifestare de voință. După acest moment, în care decizia și-a produs efectul asupra derulării contractului individual de muncă, raportul juridic de muncă încetând de la acea dată, revocarea deciziei de concediere nu ar mai putea produce efecte, fiind necesar acordul părților pentru nașterea unui nou raport juridic de muncă.</p> <p>Natura juridică a actului de revocare ar trebui să fie aceeași cu cea a actului unilateral pe care îl revocă, de la care o împrumută, potrivit principiului simetriei actelor juridice; actul de revocare trebuie deci comunicat părții interesate, producând efecte numai de la data comunicării.</p> <p>Decizia de concediere este, așadar, un act juridic de dreptul muncii, a cărui reglementare în legislația specială este compatibilă cu normele dreptului comun, care, potrivit art. 1.326 din Codul civil, califică acest act ca fiind un act supus comunicării, de vreme ce produce efecte juridice de la data respectivei comunicări.</p> <p>În condițiile în care nu există o normă specială care să confere caracter irevocabil deciziei de concediere de la data emiterii, aceasta poate fi revocată, dar numai până la momentul comunicării, întrucât, de la acel moment, își produce efectele manifestarea de voință a angajatorului privind încetarea raportului juridic de muncă, ce nu poate fi reluat fără exprimarea unui nou acord de voință al părților.</p> <p>În consecință, stabilește 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.</p> <p>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).</p>
--	--

*

* *

ENGLISH VERSION

Regulatory:	Decision No. 18 of June 13rd 2016 of the High Court of Cassation and Justice-Panel to tighten the law issues
About:	Tighten the issues of labor law
Published in:	Official Buletin, Part I no. 767 from September 30, 2016
Entry into force	September 30, 2016
Relates to:	<p>Law No. 53 of 24 January 2003 concerning the labour code, republished, amended and supplemented, as published in the Official Gazette of Romania, part I, no. 72 from 05 February 2003, later amended,</p> <p>Law No. 287 of 2009 Civil Code, published in the Official Gazette of Romania, part I, no. 511 of 24 July 2009, subsequently amended,</p>
Content:	<p>Through the Decision no. 18/2016, examination referral made by the Court of appeals-litigation Department of labor and social security in file No. 10.150/99/2014, The High Court of Cassation and Justice (the Supreme Court of Justice) pronounced with regard to the complementarity of the Civil Code rules with those of the labour Code, as well as at the time until which a decision of the employer shall be revoked by the issuing employer.</p> <p>The Decision No. 18/2016 of the High Court of Cassation and Justice-Panel to tighten the law issues (Complete) is given, in file no. 1.362/1/2016 and has been published in <i>the Official Gazette</i>,</p>

part I, no. 767 of 30/09/2016, erga omnes, being relied on (both trial courts and persons) in the light of the fact that they are the untying of a matter of law.

The issue submitted to the panel debate will concern the interpretation and the application of the provisions of the article 278 paragraphs (1) of the Law no. 53/2003 - the Labour Code, republished, with subsequent amendments and additions (Labour Code), the provisions of the art. 1.324., the art 1.325 and the art. 1.326 of the Civil Code (NCC), republished, and the extent to which can be applied to the provisions in the labour code or integrating the regime incompatible with the specifics of the job. In case that it considers the provisions of the article 1.324 - 1.326 of the Civil Code are compatible with the specific nature of employment relationships, their interpretation, in conjunction with the article 55 lit. (c) and the art. 77 of the Labour Code is to the effect that the decision of dismissal may be cancelled up to the time of its communication to the employee and entry into civil circuit or may be revoked and subsequently this time and that would be that time limit. At the same time, must be instituted a jurisprudence and a consequent interpretation for the purposes because that Act of ineffectiveness (revocation) is himself subject to substantive requirements and appropriate communication of the document that the employer wants to cancel (decision of dismissal) or has a derogatory regime.

Laws subject to interpretation are:

Law No. 53 of 2003 concerning the labour code, republished:

"Art. 55. -contract of employment may be terminated as follows:

(...)

c) as a result of the will of one party unilaterally, in cases and under conditions strictly prescribed by law. "

"Art. 77. -The decision of dismissal shall be effective from the date of its communication to the employee. "

"Art. 278. -(1) the provisions of this code shall be complete with other provisions contained in the labour law and, insofar as they are not incompatible with the specifics of employment relationships referred to in this code, the provisions of civil legislation.

(...)"

Law no. 287/ 2009 of the Civil Code, as amended and supplemented:

Art. 1324. Concept

Unilateral legal act which is supposedly only the manifestation of the will of the author.

Art. 1325. -legal status

If the law does not provide otherwise, the laws concerning contracts apply to unilateral acts properly.

Art. 1326. -Unilateral Acts subject to communication

(1) the act unilaterally when communication is subject to constitute, amend or extinguish any right of the recipient and whenever necessary according to the information of the addressee is the nature of the Act.

(2) if the law does not provide otherwise, the communication can be done in any appropriate way, as appropriate.

(3) the act unilaterally takes effect from the time when the communication reaches the addressee, even if he had not become aware of it due to reasons not attributable to him. "

The Panel of the High Court of Cassation and Justice considers that a decision of this matter, in the light of the essential character of the questions of law for which the explanation depends on the resolution, on the merits of the case pending, which amounts to be met, since the establishment of the character of the dismissal decision revocable, if so, of the extent to which such a decision may be revoked and the nature and the legal regime of the Act to revoke the resolution depends on the call.

Furthermore, matters of the law subject to interpretation have never been surveyed; the jurisprudential exam conducted revealed that the issue of interpretation of the provisions of the Labour Code in conjunction with those of the Civil Code, the legal nature of the qualification decision of dismissal as a revocable juridical act and of the effects of this training has not been verified, therefore becomes the current requirement interpretation and application of rules of law in question given that they have not received an interpretation from the part of the Courts, in a manner sufficient to result in triggering an appeal procedure in the interest of the law.

	<p>Also, it was found that over these issues, the High Court of Cassation and Justice has not acted, disputes concerning labor disputes without being contained within the competence of the Supreme Court, and that are not pending an appeal in the interest of the law with a similar object.</p> <p>Matter of law, what is the subject of a referral under the first aspect, the Appeal Court requested the Supreme Court of Justice reference to determine whether the legal nature of the dismissal decision, the labour act, is compatible with the rules of civil law, with regard to the legal effects of a unilateral act.</p> <p>According with the art. 278 paragraphs (1) of the Labour Code, "the provisions of this code shall be complete with other provisions contained in the labour law and, insofar as they are not incompatible with the specifics of employment relationships referred to in this code, the provisions of civil legislation". In other words, Labour Law standards complement the rules of the Civil Cod to the extent that, in employment law, there is a specific provision derogating from them.</p> <p>In accordance with the article 58 paragraphs (1) of the Labour Code, "Dismissal of the individual contract represents work from the perspective of the employer". The decision to dismiss is a unilateral legal act, issued by the employer, through which, in specific cases determined by the law, approves a manifestation of will to cease the individual labour contract.</p> <p>From the case-law shows that the courts have appreciated in a different way of the dismissal decision revocable, considering, whether the decision to dismiss is an irrevocable legal act, whether it may be revoked at any time, whether it can be cancelled up to the time of its communication to the employee.</p> <p>Accordance with the provisions art. 77 the Labour Code, "the decision of dismissal shall be effective from the moment of its communication", the main effect of which is, as stated, the termination of the legal relationship of employment.</p> <p>On the other hand, in accordance with the provisions of the art.1.324 art. – 1.326 of the Civil Code, the legal act which is unilaterally assume only the manifestation of the will of the author. If the law does not provide otherwise, the laws concerning contracts apply to unilateral acts properly. A unilateral act is subject to communication when constitute, amend or extinguish any right of the recipient, and, whenever necessary, according to the information of the addressee is the nature of the Act. Unilateral act takes effect from the time when the communication reaches the addressee, even if the latter did not become aware of communication, for reasons not attributable to him.</p> <p>The provisions of the Labour Code are supplemented by those of the Civil Code to the extent that the Labour Code was not a legal rule would contradict the common law (Civil Code). Or, in the case of a decision of dismissal the unilateral legal act, there is no explicit derogation from the common law regime of these acts through another rule governed by the Labour Code; on the contrary, the provisions of the article 77 of the Labour Code opened the possibility of applying the art. 1.326 of the Civil Code and the decision to dismiss, without, however, that the application of that article to introduce any change in the legal regime of these decisions, as was already regulated in the Labour Code.</p> <p>The Civil legal act, in general, is subject to the principle of no revocable, which means that, in the case of a unilateral legal act, to be able to put an end to the expression of will, to the contrary, by the issuer. This is one of the principles governing the legal effects of the Act, which means it becomes at the time of the incident that the legal act begins to produce these effects.</p> <p>Applying that reasoning as regards the dismissal decision, it follows that she becomes irrevocable from the moment at which the employee was notified, respectively at that time its effect for which it was issued. Per a contrario, up to the time of submission, it shall be revoked by the employer, through the mere manifestation of will. After this point, the decision has produced the effect of the individual labour contract, the legal relationship of employment ceasing from that date, revocation of dismissal would no longer be able to produce effects, consent of the parties is necessary for the birth of a new legal relationship of employment.</p> <p>The legal nature of the Act of revocation should be the same as that of the unilateral act which it withdraws, from which it borrows, symmetry principle of legal acts; the Act of revocation must therefore be communicated to the party concerned, causing effect only from the date of communication.</p> <p>The decision of dismissal is therefore an instrument of labor law, whose statutory special legislation is compatible with the rules of the common law, which, according to theart. 1.326 of the Civil Code, this act qualify as a submissive act of communication, since it produces legal effects as from the date of such communication.</p> <p>Given that there is a special time to confer on irrevocable character of the decision to dismiss from their date of issue, it can be revoked, but only up to the time of submission, whereas at that time,</p>
--	---

	<p>they take effect the manifestation of the will of the employer concerning the termination of the legal relationship of employment, which may not be resumed without expressing a new agreement of will of the parties.</p> <p>Accordingly, determines that in the interpretation and application of the provisions of article 278 paragraphs (1) of the Law no. 53/2003 on the Labour Code, republished, with subsequent amendments and additions, the provisions of the art. 1.324, the art. 1.325 and the art. 1.326 of the Civil Code, which can be applied in completion of the Labour Code provisions, being compatible with the specifics of the job.</p> <p>In the interpretation of art. 55 letter c) and the art. 77 of the Labour Code, the decision of dismissal may be revoked until the date of its communication by the employee, the Act of revocation being subject to the requirements of proper communication of the document that you want to cancel (the decision for dismissal).</p>
--	--

*

* *