

DECIZIA DE CONCEDIERE – ACT UNILATERAL IREVOCABIL?

Recent, Inalta Curte de Casatie si Justitie a transat o controversa indelungata in practica instantelor judecatoresti in materia dreptului muncii.

In mod constant s-a pus problema in practica in ce masura si in ce conditii are angajatorul posibilitatea de a revoca o decizia de concediere .

In lipsa unei reglementari exprese in Codul Muncii, raspunsurile date in instanta au conturat mai multe teorii care, la randul lor, au dat nastere la situatii juridice cu efecte foarte diferite.

O prima opinie se manifesta impotriva posibilitatii angajatorului de a revoca o decizie de concediere. Astfel, instantele de judecata au sustinut ca angajatorul nu poate suplini, prin manifestarea unilaterala de vointa, acordul salariatului cu privire la reluarea raporturilor de munca dupa data incetarii contractului de munca. Raporturile de munca nu pot fi reluate decat fie prin incheierea unui nou contract de munca, fie prin constatarea nulitatii deciziei de concediere de catre instanta de judecata si nu printr-o noua decizie unilaterala a angajatorului.

In sens contrar, o a doua opinie sustinea posibilitatea angajatorului de a revoca oricand decizia de concediere, concentrandu-se mai ales pe aceea ca un astfel de act nu este interzis in mod expres de Codul Muncii – ceea ce ar trebui interpretat in sensul ca este permis, iar efectul unei astfel de revocari este in primul rand favorabil angajatului. Instantele de judecata care au aplicat aceasta teorie admiteau revocarea deciziei de concediere inclusiv dupa contestarea in instanta, pana la momentul deciziei definitive a curtii.

Intr-o a treia opinie, mai temperata, instantele de judecata au admis posibilitatea angajatorului de a revoca decizia de concediere, inasa numai pana la momentul comunicarii acesteia catre angajat. Din momentul in care o astfel de decizie este comunicata angajatului, aceasta intra in circuitul civil si produce efecte juridice, nemaiputand fi revocata.

De ce discutam despre revocarea deciziei de concediere?

Discutia despre posibilitatea de a revoca decizia de concediere vine in contextul in care, angajatorii, din diverse motive si la diverse momente, au decis luarea unei asemenea masuri si schimbarea cursului unei situatii juridice deja create prin emiterea unei decizii de concediere.

De multe ori, revocarea de catre angajator a unei decizii de concediere s-a produs chiar dupa initierea de catre angajat a unui litigiu prin care urmasa sa obtina desfiintarea deciziei de concediere emisa de catre angajator. Rezultatul a fost ca unii angajatori au reusit sa „scape” de efectele si costurile unei anulari in instanta a unei decizii de concediere, iar in unele cazuri chiar au „profitat” de ocazie pentru a remedia eventualele lipsuri ale deciziei de concediere deja emise, pregatind si emitand o decizie noua, uneori baza pe complet alte motive de concediere.

In aceste conditii, a aparut in mod firesc intrebarea, este legal ca angajatorul sa modifice cursul efectelor unei decizii de concediere printr-o revocare emisa uneori si dupa mai mult de 1 an de la producerea efectelor decizie de concediere?

La aceasta intrebare au raspuns de-a lungul timpului o mare parte din instantele din tara, iar in 2016 Curtea de Apel Iasi a deferit intrebarea spre solutionare Inaltei Curti de Casatie si Justitie, care, prin Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016 a dat o solutie de uniformizare a practicii judecatoresti.

Decizia Inaltei Curti de Casatie si Justitie

Instanta suprema stabileste ca, tinand seama de dispozitiile Codului Muncii care se completeaza cu cele ale Codului civil, decizia de concediere se califica drept un act juridic unilateral, al carui efecte sunt supuse principiului irevocabilitatii.

Astfel, in lipsa unei derogari exprese prevazute in Codul Muncii, aplicarea prevederilor Codului Civil duce la concluzia ca din momentul in care isi produce efectele, decizia de concediere este un act juridic irevocabil, aceasta nu mai poate fi reversata de catre angajatorul emitent.

Mai stabileste instanta suprema ca, potrivit prevederilor Codului Civil, actele juridice supuse comunicarii – cum este si decizia de concediere - isi produc efectele la data comunicarii, ceea ce inseamna ca de la data comunicarii catre angajat, angajatorul nu mai poate revoca decizia de concediere. Pe de alta parte, pana la momentul comunicarii, decizia de concediere poate fi revocata oricand de catre angajator.

Astfel, Inalta Curte se raliaza unor opinii deja exprimate de instante din tara si statueaza ca incepand cu momentul comunicarii deciziei de concediere, raportul de munca nu mai poate fi reactivat decat prin acordul ambelor parti.

Ce nu acopera Decizia Inaltei Curti de Casatie si Justitie

Desi la nivel de principiu a fost transata controversa aparuta in practica instantelor de judecata cu privire la revocabilitatea deciziei de concediere, avem o situatie care ramane in continuare sub semnul intrebarii.

Decizia Inaltei Curti de Casatie si Justitie se concentreaza pe aceea ca decizia de concediere isi produce efectele – respectiv incetarea contractului de munca – la momentul comunicarii acesteia catre angajat.

Avem insa si situatii in care decizia de concediere nu duce la incetarea contractului de munca la momentul comunicarii. Astfel, atunci cand angajatorul are obligatia de a acorda un termen de preaviz angajatului ce urmeaza a fi concediat – respectiv in cazurile de concediere pe motive economice, concediere pe motive de necorespundere profesionala sau inaptitudine medicala, cand angajatul beneficiaza de un termen de preaviz de cel putin 20 de zile lucratoare – termenul de preaviz intarzie efectele deciziei de concediere - de cele mai multe ori incepand sa curga de la comunicarea deciziei de concediere, care contine si comunicarea termenului de preaviz.

Aici intram insa intr-o alta controversa din practica si jurisprudenta: anumite instante de judecata admit ca decizia de concediere sa contina si comunicarea termenului de preaviz, iar contractul de munca sa inceteze de la momentul la care acest termen expira, in timp ce altele statueaza ca nu este admisibil ca termenul de preaviz sa fie comunicat prin si sa inceapa sa curga de la comunicarea decizie de concediere, intrucat comunicarea deciziei de concediere are ca efect incetarea contractului de munca.

Deocamdata aceste diferente de opinie nu au fost inca clarificate si practica neunitara subzista.

Intre timp, fata de faptul ca in Codul Muncii nu se stabileste expres ca efectul direct al comunicarii deciziei de concediere este incetarea contractului de munca, iar din modul in care

este reglementata mentionarea „duratei termenului de preaviz” in decizia de concediere, pare ca se sugereaza ca termenul va curge de la comunicarea deciziei de concediere, am putea spune ca aceasta din urma produce efecte diferite in functie de continut sau ca in orice caz, termenul de preaviz intarzie efectul de incetare a contractului de munca.

In aceste conditii, mergand pe argumentarea adoptata de Inalta Curte de Casatie si Justitie, revocarea decizie de concediere ar trebui sa fie acceptata ca posibila si pe durata termenului de preaviz.

Acest articol nu reprezintă consultanță juridică. Pentru mai multe informații vă rugăm să vă adresați office@pelifilip.com.