

REVOCARA DECIZIEI DE CONCEDIERE ÎN LUMINA DECIZIEI  
ÎCCJ NR. 18/2016 (COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR  
CHESTIUNI DE DREPT)

REVOCATION OF THE DISMISSAL DECISION IN THE LIGHT OF  
HCCJ DECISION NO. 18/2016

VASILE SEPTIMIU PANAINTE<sup>1</sup>

**Rezumat:** În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile art. 1324, 1325 și 1326 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).

Efectele practice ale deciziei sunt ample, inclusiv în plan procedural. Părțile pot utiliza instituția nulității convenționale. „Revocarea” deciziei de concediere, după contestarea acesteia de către salariat, nu mai este posibilă, rămânând angajatorului calea recunoașterii exprese a pretențiilor reclamantului în acord cu art. 436 Cod procedură civilă.

**Cuvinte cheie:** decizie de concediere, revocare, comunicarea actului de revocare, nulitate convențională, recunoașterea pretențiilor salariatului

**Abstract:** In interpreting and implementing the provisions of art. 278 par. (1) of the Labour Code, the provisions of art. 1324, 1325 and 1326 of the Civil Code are compatible with the specific of employment relationship and can be applied to complete the Labour Code provisions.

---

<sup>1</sup> Lector univ. dr., Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Drept, email: septimiupanainte@yahoo.com

Therefore, interpreting the art. 55 lit. c) and art. 77 of the Labour Code, the dismissal decision can be revoked up to the date of communication. The act of revocation is subject to the requirements of proper communication of the dismissal decision.

The practical effects of the decision are abundant. The parties may use the procedure of conventional nullity. "Revocation" of the dismissal decision, as a consequence of employee's court action, is no longer possible. In court, employer must directly and expressly admit that employee's claims are justified, using the provisions of Art. 436 Civil Procedure Code.

**Keywords:** dismissal decision, revocation, communication of the revoking document, conventional nullity, acceptance of employee's claims

## 1. Aspecte introductive

Prin Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016<sup>2</sup>, pronunțată în dosarul nr. 1362/1/2016, ICCJ, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași – Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile, și a stabilit următoarele:

*În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile art. 1324, 1325 și 1326 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).*

Sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași a privit lămurirea următoarelor chestiuni de drept:

a) dacă, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Codul muncii, dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii sau acestea sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă?;

b) 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

---

<sup>2</sup> Publicată în M.Of., nr. 767 din 30.09.2016.

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)?.

Decizia prezintă o deosebită importanță teoretică și, mai ales, practică. Prin urmare, apreciem util să prezentăm o serie de aspecte din conținutul acesteia.

## **2. Expunerea succintă a procesului și obiectul investiției instanței care a solicitat pronunțarea unei hotărâri prealabile**

Aceste aspecte sunt relevante și prin prisma observării modului în care se realizau revocările deciziilor de concediere și efectelor pe care aceste acte le produceau.

Astfel, în decizia citată sunt reținute următoarele:

*4. Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Iași, reclamantul T.I.F. a chemat în judecată pe pârâta S.C. I.G.W.R. S.R.L., solicitând anularea/constatarea nulității absolute a Deciziei nr. 2.581 din 28 noiembrie 2014 de încetare a contractului individual de muncă în baza dispozițiilor art. 61 lit. d) din Codul muncii, a evaluării întocmite la data de 27 noiembrie 2014 și a evaluării anexă la răspunsul dat contestației la evaluare, efectuată pentru perioada 1 ianuarie-30 iunie 2014; în temeiul art. 80 alin. (2) din Codul muncii, a solicitat repunerea în situația anterioară emiterii deciziei de încetare a contractului de muncă; în temeiul art. 80 alin. (1) din Codul muncii, a solicitat plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul pentru perioada cuprinsă între 31 decembrie 2014 și până la rămânerea definitivă a hotărârii.*

*5. Printr-o altă cerere, înregistrată pe rolul aceleiași instanțe sub nr. 2.901/99/2015, reclamantul a chemat în judecată aceeași pârâtă, solicitând anularea/constatarea nulității Deciziei nr. 63 din 9 ianuarie 2015 de încetare a contractului individual de muncă, începând cu data de 10 ianuarie 2015, și a Deciziei nr. 2.736 din 19 decembrie 2014, prin care s-a dispus revocarea Deciziei de concediere din data de 28 noiembrie 2014; în temeiul art. 80 alin. (2) din Codul muncii, a solicitat repunerea în situația anterioară emiterii deciziei de încetare a contractului de muncă; în temeiul*

art. 80 alin. (1) din Codul muncii, a solicitat plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul pentru perioada cuprinsă între 9 ianuarie 2015 și până la rămânerea definitivă a hotărârii.

6. În ceea ce privește decizia de revocare, reclamantul a invocat faptul că nu i-a fost comunicată, iar pârâta nu avea niciun temei legal pentru revocarea deciziei de concediere și pentru emiterea deciziei de revocare, noua decizie de concediere, care cuprinde un alt termen de preaviz, fiind nelegală; această din urmă decizie, susține reclamantul, este emisă ca urmare a revocării nelegale a deciziei anterioare, în pofida dispozițiilor art. 75 din Codul muncii; măsura revocării, nefiind reglementată de Codul muncii, prin aceasta se poate ajunge la ascunderea sau deghizarea unei concedieri nelegale.

7. Pârâta a formulat întâmpinare în ambele dosare, invocând excepția lipsei de obiect a contestației împotriva celei dintâi decizii de concediere, nr. 2.581 din 28 noiembrie 2014, și excepția tardivității contestației împotriva ultimei decizii, nr. 63 din 9 ianuarie 2015; cu privire la revocare s-a arătat, în esență, că această decizie este un act intern, care nu a fost comunicat, stând la baza emiterii noii decizii de concediere.

8. Instanța de fond a dispus conexarea celor două dosare, iar prin Sentința nr. 2.108 din 7 octombrie 2015 a respins excepțiile tardivității contestației formulate împotriva Deciziei de concediere nr. 63 din 9 ianuarie 2015 și lipsei de obiect a contestației formulate împotriva Deciziei de concediere nr. 2.581 din 28 noiembrie 2014, invocate de pârâtă prin întâmpinare.

9. Pe fond s-au admis, în parte, acțiunile conexe și, în consecință, s-a constatat nulitatea Deciziei de concediere nr. 63 din 9 ianuarie 2015 și s-a anulat Decizia de concediere nr. 2.581 din 28 noiembrie 2014, ambele emise de pârâtă, fiind obligată aceasta din urmă să îl reintegreze pe contestator pe postul deținut anterior desfacerii contractului de muncă și să-i achite o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, începând cu data desfacerii contractului individual de muncă și până la reintegrarea efectivă. S-a respins cererea având ca obiect obligarea pârâtei la plata despăgubirilor morale.

10. S-a reținut că, "ulterior emiterii și comunicării către reclamant a deciziei de concediere din data de 28 noiembrie 2014, intimata a emis, la

data de 18 decembrie 2014, decizia de revocare nr. 2.736, prin care a dispus revocarea deciziei de concediere, această decizie nefiind comunicată reclamantului, care a introdus la instanță, la data de 23 decembrie 2014, contestația împotriva deciziei de concediere. Prin urmare, din perspectiva reclamantului, care a contestat-o în instanță, decizia de concediere a produs efecte juridice, încetarea contractului său individual de muncă urmând a avea loc la sfârșitul perioadei de preaviz, reclamantul neavând cunoștință, anterior datei de 25 martie 2015, când a primit întâmpinarea, că prima decizie de concediere a fost ulterior retrasă, decizia de revocare fiind comunicată efectiv abia la data de 22 aprilie 2015. În consecință, emiterea la data de 9 ianuarie 2015 a unei noi decizii de concediere, în condițiile în care decizia de revocare a primei decizii nu a fost adusă la cunoștința reclamantului, nu a putut avea pentru reclamant semnificația producerii altor efecte juridice, câtă vreme prima decizie de concediere contestată în instanță era încă în vigoare (pentru reclamant, care nu cunoștea faptul revocării), producând efectele juridice prevăzute de lege. Din acest motiv, din perspectiva reclamantului, efectul public al deciziei de concediere s-a produs la data de 28 noiembrie 2014, dând dreptul acestuia de a o contesta într-un termen independent de termenul de preaviz, iar emiterea ulterioară a unei noi decizii apare ca o suprapunere peste un efect deja produs".

11. Împotriva sentinței pronunțate de prima instanță, pârâta a declarat apel, înregistrat pe rolul Curții de Apel Iași - Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale.

12. Drept motiv de apel apelanta susține că instanța de fond a soluționat greșit excepțiile procesuale invocate prin întâmpinări. Se arată în acest sens că „deși instanța de fond insistă asupra faptului că reclamantului-intimat nu i s-a comunicat Decizia de revocare din 19 decembrie 2014, acesta nu este un document prevăzut de Codul muncii ca fiind opozabil angajatului, ci are caracter exclusiv intern, acesta este un document intern emis exclusiv pentru circuitul intern al angajatorului (...). S-a susținut, totodată, că, urmare a admiterii excepției tardivității împotriva celei de a doua decizii de concediere, contestația împotriva primei decizii apare ca lipsită de obiect”.

### **3. Punctul de vedere al instanței de trimitere**

Instanța de trimitere a apreciat că dispozițiilor art. 1.324-1.326 din Codul civil nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă. A

arătat că prevederile Codului muncii nu reglementează distinct regimul actelor juridice unilaterale, ci realizează doar aplicații instituționale ale acestora, în materia modificării contractului de muncă, încetării contractului de muncă sau în materia răspunderii disciplinare a salariaților. În aceste context, s-a apreciat că dispozițiile Codului muncii trebuie completate cu normele legii civile, mai ales în condițiile în care însăși legea generală stabilește caracterul subsidiar al normei civile (atât art. 1.325, cât și în art. 1.326, stipulează că textele sunt aplicabile doar în măsura în care „prin lege nu se prevede altfel”).

În ceea ce privește momentul până la care un angajator poate emite un act de revocare a propriei decizii și cerințele care trebuie respectate, instanța de trimitere a apreciat că, deoarece de la data comunicării deciziei de concediere către salariat aceasta intră în circuitul civil și conduce la încetarea raporturilor de muncă, ineficacitatea unei decizii de concediere nu poate fi determinată de actul unilateral al angajatorului ulterior intrării deciziei de concediere în circuitul civil; actul de ineficacitate este el însuși supus exigențelor de fond și de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă.

În condițiile în care dispozițiile art. 1.324-1.326 Cod civil sunt aplicabile raporturilor de muncă, în raport cu dispozițiile art. 1.326 alin. (3) din Codul civil, angajatorul poate emite și alte acte juridice unilaterale, nenumite, în sensul că nu au o reglementare expresă în Codul muncii, însă numai în condițiile în care actul presupune numai manifestarea de voință a autorului său - angajatorul, iar acesta produce efecte față de salariat doar după îndeplinirea formalităților legale de comunicare.

Din expunerea punctului de vedere al instanței de trimitere<sup>3</sup> apar, de asemenea, relevante o serie de considerații, după cum urmează.

*Angajatorul nu poate emite orice act juridic unilateral, ci doar cele expres prevăzute și permise de dispozițiile Codului muncii și doar în condițiile stabilite de lege. Concluzia judiciară a incompatibilității dispozițiilor legii civile cu specificul raporturilor de muncă nu poate fi întemeiată pe o presupuziție a efectelor generale favorabile salariatului decurgând din actul unilateral al angajatorului. În ceea ce privește*

---

<sup>3</sup> Sesizarea ICCJ este disponibilă la <http://www.scj.ro/CMS/0/PublicMedia/GetIncludedFile?id=17915>.

*prevederile art. 80 alin. 1 din Codul muncii, este real că textul nu exclude o altă cale de desființare a actului unilateral al angajatorului. Totuși, desființarea deciziei de concediere comunicată salariatului presupune juridic ineficacitatea cauzei de încetare a contractului de muncă și conduce la efecte directe cu privire la existența raporturilor de muncă între părți, raporturi ce presupun acordul salariatului.*

*Pentru ipoteza compatibilității dispozițiilor art. 1324-1326 Cod civil cu dispozițiile Codului muncii, instanța a apreciat că problematica trebuie translată în sfera condițiilor legale necesare, pentru ca actul unilateral al angajatorului, inclusiv cel de revocare, să producă efectele juridice specifice pentru care a fost emis. Or, potrivit art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului. După comunicarea către salariat, intrând în circuitul civil și producând efecte juridice, decizia de concediere nu mai poate fi retractată unilateral de angajator, întrucât ineficacitatea cauzei de încetare a contractului de muncă presupune acordul salariatului. În acest sens, revocarea nu mai poate fi apreciată ca fiind un act juridic care presupune exclusiv manifestarea de voință a autorului său, încetarea raporturilor de muncă operând legal de la comunicarea deciziei de către salariat, reluarea acestora neputând opera în lipsa consimțământului expres și neechivoc al salariatului. De altfel, și în procedura judiciară de contestare a deciziei de concediere, salariatul are opțiunea legală de a nu solicita reintegrarea pe postul deținut anterior, contractul încetând la momentul pronunțării definitive a hotărârii (art. 80 alin. 3 din Codul muncii).*

*Din punctul de vedere al instanței de trimitere, cerințele de previzibilitate și stabilitate a raporturilor de muncă, a normelor juridice aplicabile, exigențele asigurării echilibrului dintre drepturile și obligațiile părților, împiedică îmbrățișarea unei astfel de opinii. Siguranța raporturilor juridice civile, în sens larg, ar fi grav afectată de îmbrățișarea unei astfel de teze judiciare, în condițiile în care încetarea raporturilor de muncă determină efecte nu numai între părțile contractante, dar și efecte față de terți (de exemplu, raporturi juridice ținând de asigurările sociale de șomaj, încetarea calității de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate). Mai mult, concluzia avansată nu are în vedere ipoteza legală în care salariatul nu uzitează de dreptul de a contesta decizia și termenul legal de sesizare a instanței a expirat, iar din punct de vedere substanțial, decizia are caracter definitiv.*

De asemenea, s-a mai apreciat că *inconvenientele practice sesizate în doctrină și practică, ținând de caracterul dinamic al raporturilor de muncă și de necesitatea unor remedii adecvate și rapide în cazul în care angajatorul însuși constată nelegalitatea sau netemeinica propriului act, iar orice procedura judiciară este greoaie și implică din punct de vedere material costuri, pot fi înlăturate prin apelul la instituții de drept substanțial sau procedural reglementate legal și nu justifică, prin ele însele, acordarea unui drept absolut al angajatorului, în detrimentul salariatului. În acest sens, pot fi aplicate prevederile art. 57 alin. 6 și 7 din Codul muncii, ca normă generală în materie de nulități, prevederi care stabilesc expres: constatarea nulității și stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se face prin acordul părților; dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească. De asemenea, dispozițiile art. 436 și art. 437 C.pr.civ reglementează mijloace procesuale adecvate de stingere a litigiului, în cazul în care angajatorul este de acord cu contestația salariatului formulată împotriva deciziei de concediere.*

#### **4. Jurisprudența instanțelor naționale în materie**

Din informațiile transmise de către curțile de apel din țară, ICCJ a constatat existența următoarelor 3 orientări:

a) Într-o primă opinie<sup>4</sup>, 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 angajatorului de a își revoca propriile decizii de concediere nu este susținută de niciun text legal în vigoare; dacă revocarea ar fi acceptată, atunci actul de revocare, pentru a putea fi socotit valabil, ar trebui să intervină înainte de comunicarea deciziei de concediere<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Tribunalul Covasna, Tribunalul Harghita, Tribunalul Maramureș, Tribunalul Suceava, Curtea de Apel București și instanțele arondate, care judecă în această materie, Curtea de Apel Timișoara, Curtea de Apel Suceava și Curtea de Apel Târgu Mureș.

<sup>5</sup> Instanța de trimitere a exprimat un punct de vedere în același sens.



S-a mai 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 acestea să îi fie aplicabile principiul conform căruia actul juridic unilateral este irevocabil, cu excepția situațiilor prevăzute în mod expres de lege.

Din această perspectivă, este utilă prezentarea unui argument jurisprudențial adus de către reclamatul din dosarul instanței de trimitere. Astfel, prin decizia civilă nr. 868/R/2012<sup>6</sup>, Curtea de Apel București a apreciat că angajatorul nu poate proceda la revocarea deciziei de concediere, având în vedere, pe de o parte, că posibilitatea unei astfel de revocări nu este reglementată de Codul muncii, iar, pe de altă parte, că printr-un astfel de procedeu s-ar putea ajunge la ascunderea sau deghizarea unor concedieri nelegale. De altfel, chiar dacă prima decizie, pretins revocată, ar fi lovită de nulitate absolută, angajatorul tot nu poate proceda la revocarea acesteia, întrucât dispozițiile legale care reglementează nulitatea nu permit acoperirea în niciun mod a nulității, iar revocarea presupune existența unui act valabil încheiat.

b) Într-o altă orientare<sup>7</sup> 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.

---

<sup>6</sup> A se vedea *Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 868/R din 1 februarie 2012, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2012 (practică judiciară, selecție și prelucrare de Petrică Arbănaș).*

<sup>7</sup> Tribunalul Neamț, Curtea de Apel Constanța, Curtea de Apel Pitești, Curtea de Apel Craiova, Curtea de Apel Galați și Curtea de Apel Ploiești.

Revocarea poate interveni, conform acestei orientări, și după sesizarea instanței de judecată, în cursul judecății, 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 judecății, contestația urmând să fie respinsă ca rămasă fără obiect. Actul de revocare este supus exigențelor de comunicare specifice deciziei de concediere.

c) Într-o a treia opinie, izolată, s-a apreciat 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, 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.

## **5. Considerentele ICCJ asupra chestiunii de drept care a făcut obiectul sesizării**

*44. 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.*

*45. 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.*

*46. 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.*

47. *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.*

48. *Per a contrario, până la momentul comunicării, ea poate fi revocată de către angajator, tot prin simpla manifestare de voință.*

49. *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.*

50. *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.*

51. *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.*

52. *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.*

## **6. Alte aspecte care privesc Decizia ICCJ nr. 18/2016**

Prin decizia prezentată au fost supuse interpretării dispozițiile legale regăsite în art. 55 lit. c<sup>8</sup>, art. 77<sup>9</sup>, art. 278<sup>10</sup> din Codul muncii și în art. 1324<sup>11</sup>, art. 1325<sup>12</sup> și art. 1326<sup>13</sup> Cod civil.

---

<sup>8</sup> Art. 55 lit. c din Codul muncii prevede următoarele: *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.*

Raportat la conținutul sesizării ICCJ, constatăm că instanța de trimitere a invocat și alte dispoziții legale pe care le-a considerat relevante: art. 57 alin. 6 și 7 din Codul muncii<sup>14</sup>; 58 alin. 1 din Codul muncii<sup>15</sup>; art. 78 din Codul muncii<sup>16</sup>; art. 80 alin. 1 din Codul muncii<sup>17</sup>; art. 16 alin. 1 din Codul muncii<sup>18</sup>; art. 37 alin. 1 din Codul muncii<sup>19</sup>; art.17 alin.1 lit. a din Legea 76/2002<sup>20</sup>.

Afirmările din decizia analizată, realizate în explicitarea dispozițiilor art. 278 alin. 1 din Codul muncii, regăsite în paragraful 39 (*normele*

---

<sup>9</sup> Art. 77 din Codul muncii prevede următoarele: *Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.*

<sup>10</sup> Art. 278 alin. (1) din Codul muncii prevede următoarele: *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.*

<sup>11</sup> Art. 1.324 din Codul civil prevede următoarele: *Este unilateral actul juridic care presupune numai manifestarea de voință a autorului său.*

<sup>12</sup> Art. 1.325 din Codul civil prevede următoarele: *Dacă prin lege nu se prevede altfel, dispozițiile legale privitoare la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale.*

<sup>13</sup> Art. 1.326 din Codul civil prevede următoarele: *(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.*

<sup>14</sup> Art. 57 alin. 6 și 7 din Codul muncii prevede următoarele: *Constatarea nulității și stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se face prin acordul părților. Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.*

<sup>15</sup> Art. 58 alin. 1 din Codul muncii prevede următoarele: *Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.*

<sup>16</sup> Art. 78 din Codul muncii prevede următoarele: *Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.*

<sup>17</sup> Art. 80 alin. 1 din Codul muncii prevede următoarele: *În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.*

<sup>18</sup> Art. 16 alin. 1 din Codul muncii prevede următoarele: *Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.*

<sup>19</sup> Art. 37 alin. 1 din Codul muncii prevede următoarele: *Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.*

<sup>20</sup> Art. 17 alin. 1 lit. a din Legea 76/2002 prevede următoarele: *În vederea stabilirii dreptului de indemnizație de șomaj, șomerii prevăzuți la art. 16 lit. a) sunt persoanele care se pot găsi în una dintre următoarele situații: a) le-au încetat raporturile de muncă din motive neimputabile lor.*

*dreptului muncii se complinesc cu normele dreptului civil în măsura în care, în legislația muncii, nu există o dispoziție specială derogatorie de la acestea*) și în paragraful 44 (*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*) trebuie înțelese în sensul sublinierii condiției premisă a lipsei unor dispoziții speciale și derogatorii în legislația muncii. Însă, pentru ca normele dreptului civil să le completeze pe cele ale dreptului muncii trebuie îndeplinită și condiția suplimentară a compatibilității cu specificul raporturilor de muncă, așa cum acesta rezultă din reglementările (chiar de ansamblu) ale Codului muncii. De altfel, instanța de trimitere a insistat pe verificarea acestei condiții a compatibilității, însă instanța supremă nu a dezvoltat-o în motivarea deciziei.

La paragraful 45 instanța supremă subliniază că *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, și că, dimpotrivă, dispozițiile art. 77 din Codul muncii deschid posibilitatea aplicării art. 1.326 din Codul civil și în privința *deciziei de concediere*. De asemenea, paragraful 52 se referă la inexistența unei norme speciale care să confere caracter irevocabil *deciziei de concediere*.

Prin urmare, este cât se poate de evident că atât instanța de trimitere cât și ICCJ au analizat chestiunile de drept supuse dezlegării prin prisma posibilității sau imposibilității angajatorului de a revoca decizia de concediere și cu scopul de a se putea pronunța o soluție justă, legală și temeinică în cauza care a generat sesizarea ICCJ. Prin urmare, legalitatea revocării altor acte de dreptul muncii rămâne o problemă deschisă.

## **7. Aspecte doctrinare privind revocarea actelor de dreptul muncii**

În ceea ce privește acest aspect, în doctrina relativ recentă s-au exprimat puncte de vedere în sensul posibilității revocării actelor unilaterale emise de către angajator.

Astfel, s-a afirmat că: *„Legiuitorul admite posibilitatea revocării actului unilateral și anume a promisiunii publice de recompensă (art.1329). De asemenea, dacă în principiu, oferta de a contacta este irevocabilă (art.1191), ea, ca și acceptarea „poate fi retrasă, dacă retragerea ajunge la destinatar anterior ori concomitent cu oferta sau, după caz, cu acceptarea” (art.1199). Așa fiind, dacă poate fi revocat un act juridic unilateral civil,*

nimic nu împiedică să fie revocat și un act de drept al muncii (o decizie a angajatorului fie ea de sancționare disciplinară sau de concediere). În opinia noastră, în principiu, orice decizie a angajatorului (de concediere sau de sancționare disciplinară) poate fi revocată și anume în situația în care acesta constată, din proprie inițiativă sau ca urmare a unei sesizări, netemeinica sau nelegalitatea măsurii luate. În fond, actul său unilateral de revocare este unul simetric celui pe care îl desființează<sup>21</sup>.

În același sens, s-a susținut că suntem în prezența unei situații „în care normele de drept civil în materia revocării actelor juridice nu sunt compatibile cu specificul acestor raporturi juridice de muncă. Drept urmare, revocarea de către angajator a propriilor acte juridice unilaterale este posibilă, decurgând, în ultimă analiză, din întreaga arhitectură autonomă a legislației muncii”<sup>22</sup>. Argumentele în sensul incompatibilității sunt, în esență, următoarele: revocarea actelor angajatorului nu este interzisă de Codul muncii; actele juridice de dreptul muncii au, sub multiple aspecte, un regim juridic special, inclusiv în materia revocării lor; executarea raporturilor juridice de muncă presupune o succesiune neîntreruptă de acte juridice unilaterale ale angajatorului prin care se dispune în legătură cu locul sau felul muncii ori cu modul de executare a obligațiilor de serviciu; de regulă o astfel de revocare este favorabilă salariatului, nu îi este în niciun fel nocivă; art. 80 alin. 1 din Codul muncii nu exclude o altă cale de desființare a actului<sup>23</sup>.

## 8. Concluzii

Din punctul nostru de vedere, ca urmare a pronunțării Deciziei ÎCCJ nr. 18/2016, practica judiciară este, în materia revocării actelor unilaterale de dreptul muncii/deciziei de concediere, orientată către o interpretare care se află doar în parte în disonanță cu cea oferită în doctrina de specialitate. Ne preocupă riscul major generalizare, din nou, cu privire la aspecte de o

---

<sup>21</sup> Țiclea Al., *Posibilitatea angajatorului de a-și revoca decizia de concediere*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 2/2014, p. 18. Sunt invocate reguli particulare reglementate în Codul civil. În dreptul civil, în timp ce revocarea actului unilateral este fundamentată pe considerente de oportunitate, nelegalitatea sau netemeinicia ridică o problemă de nulitate.

<sup>22</sup> Ștefănescu I.T., *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în *Revista Dreptul*, nr. 2/2015, p. 67.

<sup>23</sup> *Ibidem*, pp. 65-67.

deosebită importanță teoretică și practică, care pun în discuție principiul protecției salariaților.

Apreciem că premisele analizelor furnizate de doctrină și de recenta jurisprudență a ICCJ sunt diferite.

ICCJ, plecând de la analiza unui caz particular – posibilitatea și condițiile revocării deciziei de concediere, totuși pronunță la pct. 1 o soluție care, prin modul de formulare a dispozitivului, apare a fi o concluzie generală.

Doctrina, având în vedere în general actele unilaterale de dreptul muncii și analiza posibilității de principiu ca acestea să fie revocate, concluzionează și în sensul posibilității de revocare a deciziei de concediere după momentul la care aceasta și-a produs efectele.

În opinia doctrinară citată mai sus se subliniază clar premisa de la care s-a plecat în analiza posibilității de revocare a deciziei de concediere, respectiv faptul că *o astfel de revocare este favorabilă salariatului, nu îi este în niciun fel nocivă*<sup>24</sup>. Prin urmare, această opinie este menită să pună în valoare specificul raporturilor de muncă prin prisma principiului protecției salariaților și nu are în vedere cazurile, într-adevăr posibile, în care salariatul este afectat în sens negativ de actul de revocare al angajatorului.

De altfel, instanța supremă, deși nu a identificat norme ale dreptului muncii care să facă dispozițiile Codului civil în materie incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, nu a subliniat expres faptul că tocmai acest specific, la care face referire și art. 278 din Codul muncii, este exprimat, printre altele și cu precădere, de acest principiu al protecției salariaților.

Cu privire la acest specific, relevante pentru analiza noastră apar a fi două trăsături ale raportului de muncă: subordonarea salariatului față de angajator (și prerogativa de direcție a angajatorului fundamentată pe atributul organizării și desfășurării activității) și necesitatea protejării salariaților. Aceste două trăsături sunt în mod obișnuit contrapuse, dar uneori se pot manifesta în același sens.

Actele juridice unilaterale sunt mai puțin regăsite în dreptul civil și sunt utilizate mai frecvent în raporturile în care unul dintre subiecte este subordonat celuilalt (în dreptul administrativ, dreptul muncii, dreptul fiscal etc.).

---

<sup>24</sup> Ștefănescu I.T., *op.cit.*, p. 66.

În ceea ce privește ineficacitatea actelor de dreptul muncii trebuie să distingem între revocare și nulitate.

Revocarea poate avea ca obiect un act juridic unilateral încheiat în mod valabil și poate interveni pentru motive de oportunitate apărute ulterior emiterii actului. Revocarea actului juridic unilateral este permisă dacă nu aduce atingere drepturilor sau intereselor legitime ale terților de bună-credință<sup>25</sup>. Revocarea, presupunând efecte retroactive, poate interveni numai dacă actul juridic nu a fost executat, i.e. nu și-a produs efectele asupra altor persoane decât emitentul. În caz contrar, nu mai putem vorbi de revocare ci de un act juridic prin care se pune capăt efectelor actului unilateral emis<sup>26</sup>, acesta fiind distinct și având un regim juridic propriu.

Prin comparație, nulitatea presupune o încălcare a unei condiții de validitate, nelegalitatea actului juridic (și/sau netemeinicia acestuia, dacă avem în vedere și planul procesual), fiind legată de momentul încheierii actului juridic.

Așa fiind, considerăm că trebuie să distingem între situația în care actul de revocare are în vedere considerente de oportunitate (actul revocat fiind valabil încheiat), apreciată exclusiv prin prisma intereselor angajatorului și așa zisele acte de revocare (intervenite adeseori după sesizarea instanței cu o contestație în care decizia de concediere este criticată ca fiind nelegală și/sau netemeinică) care sunt fundamentate, explicit sau nu, pe cauzele de nulitate a actului inițial.

Așadar, trebuie să distingem între actul de revocare propriu-zisă a actului unilateral, actul de încetare a efectelor actului unilateral și actul de constatare a nulității actului unilateral<sup>27</sup>.

Plecând de la aceste delimitări, apreciem că se pot identifica o serie de acte unilaterale de dreptul muncii (care țin, în special, de executarea contractului individual) revocabile pentru considerente de oportunitate apreciate de către angajator, acte care au ca efect restabilirea drepturilor salariaților în parametrii convenționali ai raportului de muncă.

---

<sup>25</sup> ICCJ, Decizia nr. 2104/2014, *Civil. Rezoluțiune contract. Hotărâre care să țină loc de act autentic. Recurs*, disponibilă la <http://legeaz.net/spete-civil-iccj-2014/decizia-2104-2014>.

<sup>26</sup> Este vorba, în mod evident, doar de actele cu executare succesivă.

<sup>27</sup> Este adevărat că, uneori, în materia dreptului muncii, termenul de revocare a fost utilizat de o manieră generică, chiar pentru toate cele trei tipuri de acte enumerate.



Cu titlu de exemplu, o dispoziție de delegare sau de detașare generează o modificare temporară a locului de muncă cu excluderea manifestării de voință a salariatului. Dispoziția este emisă în temeiul dispozițiilor legale incidente care au în vedere dreptul angajatorului de a dispune cu privire la organizarea și desfășurarea activității sale (care determină și prerogativa de direcție a acestuia).

Apreciem că, în condițiile în care o asemenea decizie a fost comunicată salariatului, dar nu a fost în mod efectiv pusă în executare, dispoziția poate fi unilateral revocată, prin excepție de la dreptul comun în materie (art. 1326 alin. 3). Prin revocare salariatului i se restabilesc drepturile anterioare așa cum le-a convenit prin contractul de muncă. Prin urmare, prezumtiv, salariatul nu este vătămat în nici un fel, ci, dimpotrivă. Un alt exemplu privește decizia angajatorului de suspendare a contractului de muncă în cazul în care salariatul său a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută. De fapt, toate dispozițiile angajatorului privind executarea unor atribuții de serviciu de către salariat pot să fie revocate atât timp cât nu au fost executate fie și parțial.

*In abstracto*, dincolo de cadrul reglementar, operațiunea de revocare a deciziei de concediere apare, teoretic, a fi de natură să îl favorizeze pe salariatul concediat repunându-l în situația de a-și câștiga existența prin muncă în cadrul unui raport a cărui încetare nu a dorit-o și nu a determinat-o.

Acest efect, însă, nu se produce în mod necesar, iar practica a relevat situații în care salariații ajungeau să trăiască o experiență traumatizantă ca urmare a pretinselor revocări ale deciziilor de concediere, acte adoptate *pro causa* de către angajatori. Printre efectele acestei „revocări”: concedierea disciplinară a concediatului, obligarea salariatului la restituirea indemnizației de șomaj primită legal, în condițiile în care angajatorul nu își asumă explicit nelegalitatea deciziei de concediere și invocă o pretinsă revocare pe considerente de oportunitate, complicațiile procesuale etc..

Totodată, revocarea deciziei de concediere pe considerente de oportunitate este dificil de admis prin prisma exigențelor privind asigurarea certitudinii raporturilor juridice de muncă, fie în sensul că acestea există, fie că nu mai există. A admite revocarea pe considerente de oportunitate semnifică practic a accepta că o condiție potestativă simplă sau mixtă poate opera *sine die* în raport de un contract de muncă formal încetat.

Teoretic, această revocare are ca scop reluarea raporturilor contractuale de muncă. Totuși, caracterul unilateral al revocării intră în

contradicție cu caracterul bilateral al contractului de muncă; astfel, pentru reluarea raporturilor de muncă ar fi necesar, *mutatis mutandis*, acordul de voință al ambelor părți.

Nu putem să nu observăm lejeritatea cu care unele instanțe, investite fiind cu o acțiune privind nelegalitatea și/sau netemeinicia deciziilor de concediere, au apreciat că revocările deciziilor respective sunt favorabile salariaților, oricare ar fi rațiunile actului de revocare și independent de efectele concrete ale acestuia. A da eficiență actului unilateral de revocare emis de angajator înseamnă, în plan procesual, a constata că acțiunea a rămas fără obiect. Pe acest fond, observăm că voința salariatului este, mai întâi, ignorată de către angajatorul emitent al actului unilateral de revocare; ulterior, același (fost) salariat, în calitatea sa de reclamant, nu se poate opune eficient ca instanța să constate acțiunea ca lipsită de obiect (decât prin formularea unei noi acțiuni împotriva actului de revocare).

În opinia noastră, pretinsul act de revocare eludează dispozițiile protective din materia nulităților de dreptul muncii și nu poate avea ca efect reluarea imperativă a raportului de muncă de către salariat și lipsirea acțiunii de obiect. Instanța nu va putea da efecte juridice pretinsei revocări (prezumat dispusă pentru rațiuni de oportunitate) și pentru că dispozițiile completatoare ale dreptului comun în materie se opun (revocarea nu este posibilă după comunicarea actului unilateral, moment care semnifică, în această situație, producerea efectelor, executarea acestuia).

Trebuie analizată, în acest context, valoarea juridică a actului de revocare prezentat instanței care a fost investită să pronunțe nulitatea deciziei de concediere.

Astfel, actul de revocare ar putea fi interpretat, prin prisma conținutului său, ca fiind o decizie unilaterală de „anulare” a deciziei de concediere.

Pe de o parte, apreciem că anularea deciziei de concediere nu se poate realiza simetric, tot în mod unilateral<sup>28</sup>. Aceasta deoarece actul pretins anulat

---

<sup>28</sup> Considerăm că din dispozițiile coroborate ale art. 1325 și 1246 alin. 3 Cod civil nu se poate desprinde concluzia că nulitatea actelor unilaterale se constată, tot unilateral, de către emitent (ci de către părțile afectate). În caz contrar, chiar principiul irevocabilității actelor unilaterale civile care și-au produs efectele prin comunicare ar deveni iluzoriu.

a produs efecte în persoana salariatului de bună credință, care este cel vătămat și care și-a exercitat dreptul de a invoca nulitatea prin apelul la instanța judecătorească. Protecția salariaților instituită prin normele speciale ale dreptului muncii impune nu doar ca nulitatea să fie declarată/constată, ci să fie stabilite și efectele acesteia, inclusiv despăgubirile datorate salariatului pentru prejudiciile materiale și morale produse. Or, este evident că acestea nu pot fi stabilite în mod unilateral de către debitorul lor. De altfel, art. 57 alin. 6 din Codul muncii consacră regula nulității convenționale în dreptul muncii (chiar dacă art. 57 se referă în primele alineate la contract), în sensul că ambele părți pot constata nulitatea trebuind să stabilească, potrivit legii, și efectele acesteia.

Pe de altă parte, efectul deciziei unilaterale de anulare ar fi acela al reluării raporturilor de muncă, or aceasta nu poate avea loc decât prin acordul părților.

Decizia de anulare a deciziei de concediere, intervenită în timpul soluționării contestației formulate de către salariat, ar putea fi interpretată ca o achiesare la acțiunea reclamantului, însă recunoașterea pretențiilor trebuie să fie explicită, nu să fie dedusă pe cale de interpretare.

Ipotetic, actul unilateral de revocare a deciziei de concediere ar mai putea fi interpretat, prin prisma conținutului său, ca o ofertă făcută fostului salariat de constatare convențională a nulității acestei decizii, cale deschisă de dispozițiile art. 57 alin. 6 din Codul muncii. Pentru a putea fi acceptată de fostul salariat, tot în acord cu dispozițiile imperative și protective ale art. 57 alin. 6 din Cod, oferta trebuie să fie completă, adică să trateze în mod necesar și efectele nulității (plata despăgubirilor, reintegrarea).

Dacă oferta nu este acceptată în scris de către salariat, atunci nu rămâne decât calea acțiunii în instanță.

Tot ipotetic, dacă este în derulare o cauză vizând constatarea judiciară a nulității, actul de revocare ar putea fi văzut ca o acceptare a ofertei dedusă din contestația formulată de salariat.

Dacă actul angajatorului, având în vedere conținutul său, nu poate fi astfel interpretat, instanța nu va putea da efecte juridice pretenției revocării și va trebui să se pronunțe în raport de aspectele cu care a fost investită.

Aceste interpretări ale actului de revocare a deciziei de concediere sunt totuși forțate. În realitate, angajatorul are la dispoziție o cale procedurală mult mai simplă și mai directă prin care se obține același efect:

recunoașterea pretențiilor reclamantului conform dispozițiilor art. 436 din Codul de procedură civilă.

Prin urmare, în condițiile în care angajatorul constată că actul său de concediere este nelegal și/sau netemeinic, dacă nu este posibilă constatarea convențională a nulității, calea pe care trebuie să o urmeze în fața instanței de judecată este aceea a recunoașterii pretențiilor salariatului. Numai în această modalitate se asigură și efectul deplin al normelor protective incidente.

Așadar, în materia dreptului muncii, considerăm că pot interveni:

- actul de revocare propriu-zisă a actului unilateral cu executare *uno actu* sau succesivă în timp. Acest act de revocare este emis pe considerente de oportunitate, până la momentul în care actul revocat începe să își producă efectele proprii; acest moment poate fi momentul comunicării actului revocat, cum este cazul deciziei de concediere, sau un moment ulterior, dacă executarea presupune un termen suspensiv<sup>29</sup>; actul de revocare trebuie comunicat până la momentul începerii executării actului revocat.

- actul de încetare a efectelor actului unilateral cu executare succesivă. Acest act este emis pe considerente de oportunitate, în baza prerogativei de direcție, după momentul în care actul inițial a început să își producă efectele proprii și până la momentul în care executarea este finalizată<sup>30</sup>.

- actul de constatare a nulității actului unilateral (are la bază motive de nelegalitate sau netemeinicie și intervine ca urmare a exprimării voinței de către emitentul actului vizat, angajatorul, cât și a consimțământului celui afectat – salariatul de bună credință; trebuie să stabilească efectele nulității<sup>31</sup>).

În sfârșit, apreciem că trebuie evitată orice generalizare, atât în sensul irevocabilității tuturor actelor unilaterale de dreptul muncii cât și în sensul revocabilității acestora. Analiza trebuie realizată în funcție de natura și efectele actului unilateral, având în vedere specificul raportului individual de muncă așa cum acesta este configurat atât de prerogativa de direcție a

---

<sup>29</sup> Cum este cazul deciziei de detașare care urmează a fi executată într-un anumit termen de la data emiterii și comunicării dispoziției.

<sup>30</sup> Spre exemplu, actul prin care angajatorul dispune încetarea detașării înainte de termenul prevăzut în dispoziția de detașare și încetarea acesteia în alt mod.

<sup>31</sup> În cazul deciziei de concediere atât efectele *ex tunc* – despăgubirile, cât și cele *ex nunc* – reintegrarea.

---

angajatorului, cât și de normele care consacără protecția salariaților. Strict în ceea ce privește revocarea deciziei de concediere, soluția pronunțată de ICCJ este nu numai obligatorie, dar și în acord cu specificul raporturilor de muncă.

