

Universitatea din București  
Facultatea de drept  
Școala doctorală

**„REGIMUL JURIDIC AL NULITĂȚII ÎN  
RAPORTURILE DE MUNCĂ”**

REZUMAT

Conducător științific:  
**Prof. univ. dr. Alexandru Athanasiu**

Doctorand:  
Dragoș Brezeanu

2016

## **NULITATEA – INSTITUȚIE JURIDICĂ DE DREPT CIVIL. CONSIDERAȚII GENERALE.**

### **Nulitatea actului juridic civil în dreptul roman**

În dreptul roman existau două categorii de nulități:

- *nulitatea civilă*, care își avea originea în lege;
- *nulitatea pretoriană*, care opera numai pe baza principiilor procedurale și, în unele cazuri, era pronunțată *contra legem*, deci chiar cu nerespectarea legii.

În dreptul modern, diferențele între nulitatea civilă și cea pretoriană nu mai subzistă, întrucât (i) nu mai există un izvor de drept pretorian; (ii) nulitatea, poate interveni decât în cazurile expres reglementate de lege.

### **Nulitatea ca sancțiune a actului juridic civil**

În dreptul roman se considera că actul juridic afectat de nulitate nu poate produce niciun efect juridic, conform principiului de drept roman: *quod nullum est, nullum producit effectum*.

Nulitatea în dreptul civil modern este, de principiu, parțială și remediabilă, teoria nulității remediabile prezintă astfel o importanță deosebită și în raporturile de muncă, regula fiind a remediabilității nulității în dreptul muncii. Totodată și în ceea ce privește această concepție a remediabilității nulității în dreptul muncii, aplicabilă actelor bilaterale, contractelor de muncă, întâlnim situația particulară a actelor unilaterale emise de angajator cum ar fi deciziile unilaterale, decizii de concediere, când nulitatea afectează de regulă, în întregime actul juridic unilateral.

### **Clasificarea nulităților actului juridic civil**

Nulitățile se clasifică după următoarele criterii:

- *în funcție de natura interesului ocrotit*, general având în vedere ce dispoziție legală s-a încălcat cu ocazia încheierii actului juridic civil, nulitatea se clasifică în: **nulitate absolută și nulitate relativă;**

- *în funcție natura întinderii efectelor sale*, nulitatea poate fi: **nulitate parțială și nulitate totală;**

- *după modul de reglementare legislativă*: **nulitate expresă sau textuală și nulitate virtuală sau implicită;**

- după natura condiției de validitate care nu a fost respectată: **nulitate de fond** și **nulitate de formă**;

- după modul de valorificare se clasifică în: **nulitatea judiciară** și **nulitatea amiabilă**.

### **Regimul juridic al nulității actului juridic civil**

Clasificarea principală a nulității în absolută și relativă prezintă importanță sub aspectul regimului juridic diferit al fiecărei nulități.

Regimul juridic al nulității reprezintă regulile cărora este supusă nulitatea absolută sau relativă.

Astfel, regimul juridic al nulității interesează sub 3 aspecte, și anume:

- 1) persoana care poate invoca nulitatea;
- 2) perioada de timp în interiorul căreia se invocată nulitatea;
- 3) posibilitatea acoperirii nulității, prin confirmare.

Nulitatea absolută și nulitatea relativă au regimuri juridice diferite, care trebuie analizate separat, prin prisma celor trei elemente.

### **Regimul juridic al nulității absolute**

Potrivit art. 1247 alin. (2) din Codul Civil: „*nulitatea absolută poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acțiune sau de excepție*, potrivit art. (3): *“instanța este obligată să invoce din oficiu nulitatea absolută”*, iar potrivit alin. (4): *„contractul lovit de nulitate absolută nu este susceptibil de confirmare decât în cazurile prevăzute de lege”*.

### **Regimul juridic al nulității relative**

Art. 1248 alin. (2) din Codul Civil prevede că: *“nulitatea relativă poate fi invocată numai de cel al cărui interes este ocrotit prin dispoziția legală încălcată”* iar la alin. (3) prevede că: *“nulitatea relativă nu poate fi invocată din oficiu de instanța judecătorească”*.

## **NULITATEA ÎN RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ.**

### **Nulitatea în dreptul civil și nulitatea în dreptul muncii.**

Analizând sub aspect comparativ nulitatea în dreptul civil față de nulitatea în dreptul muncii, putem aprecia că dacă dreptul civil este guvernat de *principiul libertății contractuale*, în dreptul muncii, libertatea contractuală este limitată prin lege, în

interesul protecției salariaților, motiv pentru care putem afirma că *principiul libertății contractuale* specific **dreptului civil** se aplică în mod limitat în **dreptul muncii**, limitarea fiind dictată de *principiul protecției lucrătorilor*.

### **Definiția nulității în raporturile juridice de muncă**

Nulitatea “*este sancțiunea care constă în desființarea acelor clauze ale actului juridic care sunt contrare dispozițiilor legale, ori a actului juridic în întregime, în acest ultim caz numai dacă menținerea actului este imposibilă, față de conținutul esențial și scopul prevederilor legale încălcate la încheierea lui*”<sup>1</sup>.

### **Clasificările nulităților în dreptul muncii**

Nulitățile se **clasifica** după următoarele criterii:

1. **În funcție de natura interesului ocrotit de lege**, general sau individual în ceea ce privește dispoziția legală încălcată cu ocazia încheierii actului juridic civil, nulitatea se clasifică în: nulitate absolută și nulitate relativă;

*Nulitatea absolută* este acea sancțiune care intervine în cazul în care cu ocazia încheierii actului juridic nu a fost respectată o normă legală care ocrotește un interes general.

*Nulitatea relativă* este acea sancțiune care intervine în cazul în care la încheierea actului juridic nu a fost respectată o normă care ocrotește un interes particular, personal ori individual.

2. **În funcție de întinderea efectelor sale**, nulitatea poate fi: nulitate parțială și nulitate totală;
3. **După modul de consacrare legislativă**: nulitate expresă sau textuală și nulitate virtuală sau implicată;
1. **După felul condiției de validitate nerespectată**: nulitate de fond și nulitate de formă;
2. **După modul de valorificare** nulitatea se clasifică în: nulitate judiciară și nulitate amiabilă.

### **Regimul juridic al nulității absolute și nulității relative în raporturile juridice de muncă**

---

<sup>1</sup> Ghimpu Sanda, Ștefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Serban, Mohanu Gheorghe, *Dreptul Muncii, Tratat*, Vol I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București 1978, pag 269

Nulitățile în sfera dreptului public rezidă în faptul că majoritatea cazurilor de nulități sunt acelea ale nulităților absolute, întrucât normele încălcate sunt norme de ordine publică, norme imperative, cum de altfel sunt și majoritatea normelor juridice cuprinse în Codul muncii și în general în întreaga legislație a muncii. Această clasificare a nulităților în dreptul muncii în nulități absolute și nulități relative potrivit doctrinei își are fundamentul juridic în disputa doctrinară privind apartenența dreptului muncii din punct de vedere al ramurii de drept, fie la dreptul public, fie la dreptul privat, însă considerăm ca și alți autori<sup>2</sup> că: “*disputa este una lipsită de uz practic în condițiile în care caracterele dreptul muncii sunt clar definite*”.

## **NULITATEA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

### **Sediul materiei.**

*De lege lata*, această nulitate a contractului individual își are reglementarea în **Codul Muncii**, în primul rând, în **art. 57** din Cod, existând și alte texte de lege unde sunt reglementate cazurile de nulitate ale contractului individual de muncă, sens în pot fi invocate dispozițiile **art. 15**, **art. 27 alin. (2)**, precum și în **art. 56 lit. e)** din **Codul Muncii republicat**.

### **Considerații introductive privind nulitatea contractului individual de muncă**

Nulitatea în dreptul muncii, de altfel ca și în dreptul civil nu este o sancțiune îndreptată împotriva actului juridic ca atare, ci “*este o sancțiune care face ca anumite efecte - acelea viciate de nulitate – să nu se producă*”<sup>3</sup>.

Nulitatea în dreptul muncii prezintă astfel următoarele trăsături:

- a) de regulă, **nulitățile sunt parțiale**;
- b) **nulitățile sunt remediabile**;
- c) **în dreptul muncii se produce neretroactivarea efectelor nulității**.

### **Nulitatea contractului individual de muncă – lipsa formei scrise – neîndeplinirea unei condiții *ad validitatem***

---

<sup>2</sup> Athanasiu Alexandru, Dima Luminita, *Dreptul Muncii*, Curs Universitar, Editura All Beck, București, 2005, pag. 8

<sup>3</sup> Athanasiu Alexandru, Dima Luminita, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al Muncii Pandectele Romane*, Nr. 2/2003, partea I, București 2003 – Editura Universul Juridic pag 225

În actuala reglementare legală neîntocmirea contractului individual în forma scrisă este sancționată de textul de lege cu nulitatea absolută a contractului. Totodată, este discutabilă superficialitatea legiuitorului care practic face ca art. 16 alin. (1)<sup>4</sup> în redactarea actuală să nu fie conform cu art. 8 alin. (1)<sup>5</sup> din Codul muncii, astfel instituirea formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă aduce o atingere majoră principiul consensualității.

### **Nulitatea contractului individual de muncă - nulitate parțială și remediabilă**

Indiferent de natura nulității, absolută sau relativă, contractul de muncă nu va produce, de regula, efecte pentru trecut, de unde se poate trage concluzia că ceea ce este caracteristic instituției nulității în dreptul muncii este caracterul parțial care privește conținutul actului și efectele sale în timp. Efectele nulității se produc *ex nunc* începând cu data constatării nulității, nu și *ex tunc* acestei date a constatării nulității.

### **Nulitatea absolută și nulitatea relativă a contractului individual de muncă**

Clasificarea nulităților în dreptul muncii în nulități absolute și nulități relative are ca fundament juridic disputa doctrinară privind apartenența dreptului muncii la domeniul dreptului public, sau la domeniul dreptului privat. Astfel, nulitățile din sfera dreptului public se caracterizează prin faptul că în majoritatea lor au caracter absolut, deoarece normele încălcate sunt norme de ordine publică, cum de altfel sunt și majoritatea normelor juridice cuprinse în codul muncii și în general în întreaga legislație a muncii, pe când cazurile de nulitate relativă în domeniul raporturilor de muncă sunt rare.

### **Condiții procedurale și de formă privind constatarea nulității contractului individual de muncă**

Potrivit legii, (Codul Muncii art. 57 alin. (6)), constatarea și stabilirea nulității, ale efectelor acesteia se face prin acordul părților, soluția legală fiind în concordanță cu cea avansată anterior adoptării Codului Muncii în literatura juridică de specialitate.

---

<sup>4</sup> Art. 16. - (1) 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>5</sup> Art. 8. - (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

Evident cand nulitatea nu se constată amiabil urmează ca aceasta să fie pronunțată de instanța de judecată.

### **Efectele nulității contractului individual de muncă. Încetarea de drept a contractului individual de muncă**

Persoana care a prestat o muncă în baza unui contract individual nul are, în temeiul art. 57 ali. (5) din Codul Muncii, dreptul la plata salariului corespunzător modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu stabilite prin fișa de post. La data constatării nulității amiabile sau judiciare contractul individual de munca încetează de drept.

## **NULITATEA ACTELOR UNILATERALE EMISE DE ANGAJATOR**

### **Considerații introductive referitoare la actul unilateral în dreptul comun și actul unilateral de dreptul muncii.**

În dreptul muncii, de regulă, angajatorii, în derularea raporturilor de muncă, sunt cei care emit cele mai multe acte juridice unilaterale, cum ar fi deciziile de modificare, deciziile de suspendare și deciziile de încetare a contractelor de muncă. Totodată, principalele acte normative interne ale unui angajator persoană juridică sunt unilaterale, i.e. Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare, opțional în cazul unor societăți comerciale și obligatoriu în cazul unor societăți pe acțiuni cum ar fi instituțiile de credit, banci sau societăți de leasing sunt considerate<sup>6</sup> drept “*izvoare specifice interne*”, alături de contractul colectiv și instrucțiunile și normele interne privitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

### **Nulitatea actelor privind modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă**

### **Nulitatea deciziei de modificare unilaterală a contractului individual de muncă**

Decizia de modificare unilaterală a contractului individual de munca trebuie emisă de angajator cu respectarea dispozițiilor imperative cuprinse în Codul Muncii (art. 42 – art. 48 din Codul Muncii) și anume să respecte, sub sancțiunea nulității, perioada

---

<sup>6</sup> Ștefănescu Ion Traian, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ediția a III a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, pag. 58 - 59

în care se poate dispune măsura, de 60 de zile în 12 luni în cazul delegării, respectiv un an în cazul detașării, să obțină acordul salariatului în cazul prelungirii delegării sau detașării, să acorde salariatului drepturile corespunzătoare cheltuielilor de transport, cazare, precum și acordarea unei indemnizații de delegare, respectiv indemnizații de detașare.

**Alte cazuri de modificare a contractului individual de muncă.**  
**Transferul colectiv (integral) al salariaților care are loc în cazul transferului întreprinderii, al unității sau a unor părți ale acestora.**

*Transferul colectiv (integral) al salariaților* astfel cum și-a căpătat o denumire consacrată în literatura juridică<sup>7</sup> intervine în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

Totodata, din punct de vedere al transferului individual și al transferului colectiv (integral) având ca punct de plecare caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă considerăm de *lege ferenda* că s-ar impune nu numai notificarea salariatului supus transferului ci și consimțământul salariatului la transfer, lipsa consimțământului la transfer să fie sancționată cu nulitatea, asemănătoare nulității care intervine în cazul lipsei formei scrise a contractului individual de muncă.

**Nulitatea deciziei de suspendare a contractului individual de muncă**

În ceea ce privește nulitatea deciziilor de suspendare a contractului de muncă putem vorbi de exemplu de nulitatea deciziei de suspendare de drept a contractului prin care se stabilește (chiar cu acordul salariatei) o durată mai mică a concediului de maternitate decât cea prevăzută în mod imperativ de lege sau emiterea unei decizii de suspendare din funcție pe perioada cercetării disciplinare prealabile sau când angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului Curtea Constituțională a României constatând necostitucionalitatea acestor două cazuri de suspendare.

**Nulitatea deciziei de încetare de drept a contractului individual de muncă**

În ceea ce privește situațiile de încetare de drept ale contractului individual de muncă, legiuitorul a prevăzut într-un mod limitativ și expres, independent de voința părților situațiile în care un contract individual încetează *ope legis*. Angajatorul are

---

<sup>7</sup> Volonciu Magda, Transferul colectiv (integral), Revista română de dreptul muncii Nr. 2/2005, Editura Rosetti, București, 2005, pag. 43 - 47



obligatia doar să emită o decizie prin care constată intervenția unui caz de încetare de drept a contractului individual de muncă. În cazul în care salariatul constată că această decizie de încetare de drept nu este motivată în fapt sau chiar în drept, sau decizia emisă nu corespunde unui caz concret de încetare de drept acesta se poate adresa instanței de judecată cu respectarea unui termen de 30 de zile calculat de la data comunicării deciziei, și poate solicita constatarea nulității acestei decizii.

### **Nulitatea notificării privind încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă**

Forma scrisă a notificării constituie **singura condiție de validitate a acestia**, notificarea nu trebuie motivată în fapt și în drept, nefiind aplicabile în acest sens dispozițiile art. 62 alin. (2) din Codul Muncii și nici cele ale art. 61 lit. d), raportat la art. 64 alin. (1) din Codul Muncii republicat.

### **Nulitatea deciziei de concediere**

#### **Considerații introductive**

Nulitățile care operează în cazul deciziilor de concediere care au fost emise cu nerespectarea condițiilor legale au reglementări multiple, mare parte a sediului materiei regăsindu-se concentrat la articolele 78 – 80 din Codul Muncii, dar și reglementări dispersate la art. 76 precum și privitor la concedierea disciplinară la art. 62 alin. (3) respectiv și art. 252 alin. (2) din Codul Muncii, însă aceste reglementări se aplică în egală măsură tuturor deciziilor de concediere.

#### **Interdicții privind concedierea.**

Ca un corolar al dreptului salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale legiuitorul instituie interdicții privind concedierea, unele interdicții cu caracter *permanent* și alte interdicții cu caracter *temporar*.

#### **Regimul juridic al concedierilor nelegale<sup>8</sup>**

---

<sup>8</sup> **Art. 78 din Codul Muncii:**

*Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.*

**Art. 79 din Codul Muncii:**

*În caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca în fata instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.*

**Art. 80 din Codul Muncii:**

*(1) 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.*

*(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile*

Regimul nulității concedierii prezintă următoarele particularități:

- nulitatea deciziei poate fi invocată strict de persoana căruia i-a fost încălcat un drept;
- anularea deciziei se poate solicita doar ca urmare a promovării unei acțiuni în justiție privind contestarea măsurii unilaterale de concediere în termenul prevăzut de lege;
- anularea deciziei de concediere poate să conducă la repunerea salariatului în situația anterioară concedierii în sensul reintegrării, dacă salariatul solicită în mod expres. Art. 80 alin. (3) din Codul Muncii soluționează o problemă practică care există în cazul anularii deciziei în ipoteza în care se solicita doar anularea deciziei de concediere, dar nu se solicită și reintegrarea în muncă.

### **Efectele nulității deciziei de concediere.**

Sediul materiei în ceea ce privește nulitatea deciziei de concediere îl reprezintă prevederile de principiu ale art. 62 alin. (3) și ale art. 76 articole în care nulitatea este prevăzută în mod expres sau implicit dar totodată și prevederile art. 59, art. 60, art. 62 alin. (1) și alin. (2), art. 63 coroborat cu prevederile art. 251 alin. (1), art. 64 alin. (1) – alin. (4), art. 65 alin. (2), art. 68 – art. 74, art. 75 care toate se subsumează prevederilor de principiu ale art. 78 din Codul Muncii republicat care statuează că în caz de nerespectare a “*procedurii prevăzute de lege*” deciziile de concediere să fie lovite de nulitatea absolută. În ceea ce privește efectele nulității deciziei de concediere putem vorbi de: plata despăgubirii prevăzute de art. 80 alin. (1) din Codul Muncii, reintegrarea pe postul deținut anterior emiterii deciziei de concediere nelegale – art. 80 alin. (2) Codul Muncii, iar în cazul în care nu s-a cerut reintegrarea de încetarea de drept a contractului individual de muncă la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești – art. 80 alin. (3) din Codul Muncii.

### **Revocarea actelor unilaterale emise de angajator.**

#### **Revocarea deciziei de concediere**

Instituția revocării actelor unilaterale emise de angajator, reprezintă exclusiv o creație a doctrinei de specialitate, și astfel ridică probleme în raport cu instituția nulității

---

*în situația anterioară emiterii actului de concediere.*

actelor unilaterale și în speță a deciziei de concediere deoarece s-a statuat atât de o parte a doctrinei cât și mai ales a jurisprudenței<sup>9</sup> că în ceea ce privește revocarea actelor unilaterale legislația muncii nu are nicio prevedere în acest sens.

### **Nulitatea deciziei de concediere disciplinară a salariatului.**

### **Nulitatea deciziei de sancționare disciplinară a salariatului**

Sediul materiei, în ceea ce privește nulitatea deciziei de sancționare disciplinară care intervine în cazul în care sunt nesocotite condițiile de formă și condițiile de fond prescrise de lege, îl reprezintă art. 252 alin. (2) coroborat cu dispozițiile art. 62 alin. (2) din Codul Muncii care prevăd faptul că: “*sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu următoarele:*

- *descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;*
- *precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;*
- *motivele pentru care au fost înălturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;*
- *temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;*
- *termenul în care sancțiunea poate fi contestată;*
- *instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată”.*

### **Procedura cercetării disciplinare prealabile.**

*Procedura efectuării cercetării disciplinare prealabile* este obligatorie în cazul aplicării unor sancțiuni disciplinare cu excepția aplicării deciziei de sancționare a avertismentului scris.

În situația în care angajatorul dispune o sancțiune fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile, decizia de sancționare astfel emisa, este sancționată cu nulitatea absolută.

---

<sup>9</sup> Curtea de Apel București Secția a VII a Civilă pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale Decizia Nr. 5553/R/2012, Revista română de dreptul muncii Nr. 2/2013, Editura Wolters Kluwer, București 2013, pag. 29 - 30

Curtea de Apel București Secția a VII a Civilă pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale Decizia Nr. 4689/2013

## **Efectele nulității deciziei de sancționare disciplinară. Anularea parțială a deciziei de sancționare disciplinară - înlocuirea sancțiunii disciplinare de către instanța de judecată.**

Astfel, s-a statuat că instanța de judecată constatând că salariatul sancționat disciplinar a comis o faptă disciplinară, dar sancțiunea aplicată este prea severă, de regulă în cazul sancționării cu desfacerea disciplinară a contractului, instanța de judecată poate dispune înlocuirea sancțiunii cu una mai puțin gravă.

În ceea ce privește măsura *înlocuirii sancțiunii disciplinare cu o altă sancțiune disciplinară mai ușoară* Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat în recursul în interesul legii prin **Decizia Nr. 11/2013**.

### **Radierea deciziei de sancționare.**

Legea Nr. 40/2011 prin care a fost modificat Codul Muncii a introdus o prevedere nouă care se referă la instituția radierii sancțiunilor disciplinare, reglementare care a rezolvat multe din controversele doctrinare legate de fapt de prescripția răspunderii disciplinare.

### **Concedierea salariatului arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile**

Concedierea salariatului arestat preventiv în condițiile Codului de procedură penală (art. 61 lit. b) din Codul Muncii) și constă în posibilitatea angajatorului să dispună concedierea salariatului arestat preventiv<sup>10</sup> “*pentru o perioadă mai mare de 30 de zile*”.

### **Concedierea în cazul inaptitudinii fizice sau psihice a salariatului**

Concedierea salariatului pentru motive medicale sau psihice a salariatului constituie în opinia legiuitorului o concediere pentru motive ce țin de persoana salariatului, concediere care are ca fundament decizia organelor competente de expertiză medicală, iar potrivit Curții Constitutionale printr-o decizie recentă chiar și a medicului de medicina muncii prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, aspect care determină imposibilitatea obiectivă a salariatului de a mai îndeplini, în mod eficient, atribuțiunile și sarcinile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

### **Concedierea pentru necorespondență profesională**

---

<sup>10</sup> Art. 223 și următoarele art. 241 – art. 244 din Codul de procedură civilă

Art. 61 lit. d) din Codul Muncii dispune că: “angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat”.

### **Regimul juridic al nulității în cazul concedierii individuale și concedierii colective.**

Potrivit art. 65 alin. (1) din Codul Muncii concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă: “încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”, iar potrivit alin. (2) “desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

Cu toate că în temeiul art. 66 din Cod “concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă” în realitate decizia de concediere privită ca act individual, indiferent că vorbim de o concediere individuală sau colectivă, este un act juridic individual în sensul că face referire la încetarea contractului cu privire la salariat privit strict, în mod individual.

Art. 68 alin. (1) din Codul Muncii stabilește ce reprezintă concedierea colectivă, urmând ca angajatorul în cazul acestei concedieri să respecte o anumită procedură instituită de lege în sarcina sa, procedură care corespunde obligației de informare și consultare a salariaților.

## **CAPITOLUL 5 NULITATEA CLAUZELOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

### **Sediul materiei**

*De lege lata*, această nulitate este reglementată de Codul Muncii și totodată în Legea dialogului social republicată cu modificările ulterioare<sup>11</sup>.

### **Definiție. Terminologie**

---

<sup>11</sup> **Legea Nr. 62/2003 a dialogului social**

**Art. 142.** - (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora.

(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Legea dialogului social republicată cu modificările ulterioare Nr. 62/2011 cuprinde o definiție<sup>12</sup> legală.

### **Natura juridică a contractului colectiv de muncă**

Privitor la natura juridică a acestui contract se poate susține ca acesta este atât un contract/act bilateral, prin care părțile stabilesc drepturi și obligații reciproce, cât și izvor de drept, având forța juridică a unui act normativ.

### **Trăsăturile juridice ale contractului colectiv de muncă**

Această instituție juridică prezintă trăsăturile caracteristice ale unui izvor de drept, ale unei legi de ordine publică fiind, cum s-a enunțat în doctrină<sup>13</sup>:

- **contract sinalagmatic,**
- **contract oneros,**
- **comutativ,**
- **contract numit**
- **cu prestații succesive,**
- **contract solemn,**
- **pe perioadă determinată,**
- **o excepție de la principiul relativității efectelor contractului<sup>14</sup>.**

### **Condițiile procedurale și de formă privind constatarea nulității contractului colectiv de muncă**

Nulitatea clauzelor dintr-un contract colectiv se poate constata de părți, deși nici Codul Muncii și nici Legea dialogului social nu reglementează nulitatea amiabilă ca în cazul nulității ce intervine în cazul contractului individual. Astfel, s-ar putea invoca argumentul că reglementările din Codul muncii se completează în mod corespunzător cu dispozițiile din Codul civil<sup>15</sup>, pe cale de consecință nulitatea poate fi atât *judiciara* cât și *amiabilă*.

---

<sup>12</sup> Art. 1 i) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă.

<sup>13</sup> Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminița, Cazan Oana, Codul Muncii, Comentariu pe articole Vol. II, articolele 108 – 298, Editura C.H. Beck, București 2011, pag. 243 - 244

<sup>14</sup> Codul Civil art. 1270 prevede: “*contractual valabil încheiat are putere de lege între partile contractante*” iar art. 1280 statuează: “*contractual produce efecte numai între parti, dacă prin lege nu se prevede altfel*”.

<sup>15</sup> art. 1246 alin.(3) din Codul Civil

Dacă prin lege nu se prevede altfel, nulitatea contractului poate fi constatată sau declarată prin acordul părților.

## ALTE CAZURI DE NULITATE ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ

**Regulamentul Intern** este actul unilateral emis de angajator, cu respectarea formei scrise *ad validitatem*, cu consultarea partenerilor sociali, fie sindicat, după caz, fie reprezentanții salariaților, și care are reglementat prin lege<sup>16</sup> un conținut minimal.

**Nota de constatare și evaluare a prejudiciului** este reglementată<sup>17</sup> ca o modalitate amiabilă de recuperare a prejudiciului cauzat de salariat angajatorului său.

**Fisa postului** de cele mai multe ori, reprezintă un act/înscris intern predefinit de către angajator, întocmit pentru o funcție anume existentă în organigrama societății și are la bază Codul Ocupațiilor din România (C.O.R.), legislația specială din anumite domenii de activitate, cum ar fi spre exemplu ocupația de consilier juridic, responsabil sănătate și securitate în muncă, șef contabil etc., Regulamentul Intern<sup>18</sup> sau chiar Regulamentul de Organizare și Funcționare, în situația când exista la nivel de angajator,

---

<sup>16</sup> Codul Muncii

Art. 242. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

<sup>17</sup> Codul Muncii

Art. 254. - (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

<sup>18</sup> Athanasiu Alexandru Codul muncii comentariu pe articole Actualizare la vol I – II Editura C.H. Beck București 2012 pag. 10

*Din punct de vedere strict formal fișa postului poate constitui o anexă la contractul individual de muncă sau un act distinct de contract, având ca temei juridic regulamentul intern care permite concretizarea drepturilor și obligațiilor angajaților, inclusiv prin mandatarea legală a angajatorului de a întocmi fișa de post.*

*În concluzie, fișa postului nu reprezintă un element legal de definire a funcției sau ocupației, ci doar un mijloc, de regulă, la îndemâna angajatorului și care îi permite acestuia să se adapteze conținutului normativ al funcției sau ocupației la cerințele concrete ale postului.*

sau când, uneori acest regulament este obligatoriu, spre exemplu instituțiile de finanțare și creditare, instituții bancare care sunt supuse aprobării BNR.

## **JURISPRUDENȚA ÎN MATERIA REGIMULUI JURIDIC AL NULITĂȚII ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ**

### **Jurisprudența în materia nulității contractului individual de muncă**

*1. Nulitatea care intervine în cazul contractului individual pentru lipsa consimțământului angajatorului. Sentința civilă Nr. 5166/18 mai 2011 în Dosarul Nr. 3328/3/2010 Tribunalul București<sup>19</sup>.*

*2. Competența de soluționare a cererii privind constatarea nulității absolute a actelor adiționale încheiate la contractul individual în lipsa consimțământului părților. Curtea de Apel Ploiești Secția conflicte de muncă.*

*3. Anularea contractului individual de muncă pe motiv că salariatul nu și-a exprimat acordul la încheierea celui de al doilea contract individual de muncă. Tribunalul Dolj, Sentința Civilă 737 din 8 mai 2007, în Juridex.*

*4. Termenul în care poate fi solicitată constatarea nulității contractului individual. Sentința Civilă Nr. 396/24.03.2004, Tribunalul Constanța*

*5. Cauzele de nulitate a contractului individual de muncă care justifică posibilitatea invocării oricând a nulității. Decizia Curții Constituționale a României nr. 378/2004 referitoare la neconstituționalitatea prevederilor art. 57 alin. (2), art. 77<sup>20</sup> și art. 283 alin (1) lit. d)<sup>21</sup> din Cod,*

*6. Nulitatea actului adițional al contractului nu atrage nulitatea contractului. Inexistența certificatului medical la schimbarea locului de muncă ori felului muncii atrage nulitatea actului adițional al contractului.*

---

<sup>19</sup> Nulitatea contractului individual de muncă pentru lipsa consimțământului angajatorului. Semnarea contractului de muncă de o persoană care nu are capacitatea legală de a reprezenta persoana juridică. Publicat în Revista Română de Jurisprudență cu numărul 3 din data de 31 martie 2012. București 2012 Editura Universul Juridic

<sup>20</sup> Art. 77 din Codul Muncii după republicare a devenit art. 79 din Codul Muncii

<sup>21</sup> Art. 283 din Codul Muncii după republicare a devenit art. 268 din Codul Muncii



7. *Nulitatea actului adițional la contractul individual de muncă ca urmare a nerespectării unei clauze din Contractul colectiv de muncă aplicabil. Curtea de Apel Timișoara,*

8. *Nulitatea contractului individual de muncă poate interveni în cazul modificării duratei contractului individual de muncă*<sup>22</sup>.

9. *Clauza nulă este acoperită prin înlocuirea sa de drept cu o clauză legală*<sup>23</sup>.

10. *Nulitatea contractului individual de muncă – nulitatea reglementată expres în Codul Muncii, prin norme speciale și derogatorii, nulitatea contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. Sentința civilă Nr. 4380/21.05.2009, Tribunalul București.*

11. *Dovada respectării dispozițiilor legale impuse sub sancțiunea nulității în ceea ce privește încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată. Sentința civilă Nr. 2624 din data de 26 martie 2010, Tribunalul București*

12. *Consecințele încheierii unui contract individual de muncă pe durată determinată cu încălcarea dispozițiilor art. 83 din Codul Muncii republicat. Nulitatea clauzei care prevede durata determinată a contractului individual de muncă. Calificarea respectivului contract ca fiind încheiat pe durată nedeterminată. Sentința civilă nr. 11216 din 13 decembrie 2013 a Tribunalului București, în Dosarul cu nr. 37512/3/2012*<sup>24</sup>.

13. *Neaplicarea prevederilor art. 38 din Codul Muncii în sensul nulității contractelor individuale de muncă în care printr-o clauză penală se anticipează de către părți echivalentul prejudiciului suferit de angajator. Sentința civilă 3395/24.05.2007, pronunțată de Tribunalul București*

**Jurisprudența în materia deciziilor de modificare, suspendare, încetare de drept, a acordul părților, a demisiei și a notificării în perioada de probă**

---

<sup>22</sup> Curtea de Apel Galați Secția conflicte de muncă și asigurări sociale Decizia Nr. 1200/R/2009

<sup>23</sup> Curtea de Apel Galați Secția conflicte de muncă și asigurări sociale Decizia Civilă Nr. 543/R/2008

<sup>24</sup> Bodea Adela Cosmina Suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității angajatorului Revista Română de Jurisprudență cu numărul 3 din data de 31 iulie 2014 București 2014 Editura Universul Juridic

## **Jurisprudența în materia nulității deciziei de modificare unilaterală a contractului individual de muncă**

*I. Nelegalitatea modificării contractului individual de muncă după încetarea detașării.* Sentința Civilă Nr. 4789/2004 în Dosarul Nr. 2384/LM/2004 Tribunalul București

*II. Nulitatea modificării unilaterale a contractului individual de muncă/raportului de serviciu în lipsa acordului scris al salariatului<sup>25</sup>.*

*III. Nulitatea deciziei de modificare unilaterală a duratei contractului individual de muncă.* Sentința civilă Nr. 1311/0312.2007 Tribunalul Maramureș

*IV. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă. Efectul nulității absolute a modificării unilaterale.* Sentința civilă Nr. 2273 din data de 18 martie 2009, pronunțată de Tribunalul București

*V. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă. Felul Muncii, locul muncii și salariul* Tribunalul Ialomița Secția Civilă, prin Sentința civilă Nr. 953/F din 4 mai 2010

*VI. Modificarea locului muncii și a salariului. Salariat cu funcție de conducere.* Sentința civilă Nr. 3475 din 22 aprilie 2009, Tribunalul București,

## **Jurisprudența în materia nulității deciziei de suspendare a contractului individual de muncă**

*I. Nulitatea deciziei de suspendare unilaterală a contractului individual de muncă reglementată de contractul colectiv de muncă aplicabil.* Tribunalul Constanța prin Sentința Civilă Nr. 109 din 24 ianuarie 2005

*II. Suspendarea termenului privind executarea contractului individual de muncă în speță aplicarea unei decizii de sancționare disciplinară în cazul suspendării contractului individual de muncă pe perioada concediului de maternitate respectiv a concediului de creștere și îngrijire copil.* Sentința civilă Nr. 705 din 16 octombrie 2012 Tribunalul Dolj

## **Jurisprudența în materia nulității deciziei de încetare de drept a contractului individual de muncă**

---

<sup>25</sup> Decizia Curții de Apel Pitești Secția Civilă conflicte de muncă și asigurări sociale Nr. 212/R/CM din 18 aprilie 2006, Revista Română de Dreptul Muncii Nr. 2/2007, Editura Wolters Kluwer București 2007, pag 152 - 161

*I. Încetarea de drept a contractului individual de muncă nu presupune obligația angajatorului de îndeplinire a unei formalități ori de emitere a unui act de constatare<sup>26</sup>.*

*II. Nulitatea deciziei de încetare de drept a contractului individual de muncă în cazul îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare*

*III. Nulitatea deciziei de încetare a contractului individual de muncă în cazul încetării contractului individual de muncă în temeiul art. 84 alin. (2) din Codul Muncii Tribunalul București Sentința civila Nr. 8698/09.10.2013 si Sentința civilă Nr. 1595/27.06.2012 a Tribunalul Bacău Secția Civilă*

**Jurisprudența în materia nulității deciziei prin care se dispune încetarea prin acordul părților a contractului individual de muncă**

*I. Nulitatea deciziei de încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților ca urmare a lipsei consimțământului salariatului. Tribunalul București în Dosarul 2144/3/2010*

*II. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților, lipsa obligativității emiterii unei decizii de încetare a contractului individual de muncă. Sentința civilă Nr. 7424/20.10.2010, Tribunalul București*

**Jurisprudența în materia nulității actului unilateral al demisiei, precum și a deciziei prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă prin demisie**

*I. Demisie. Certitudinea vointei salariatului. Sentința civilă nr. 4204 din 17 mai 2010 Tribunalul București*

*II. Înscriș care nu întrunește condițiile pentru a fi calificată demisie.*

*Decizia civilă Nr. 1073/R/2011 Curtea de Apel București*

*III. Presiuni ale angajatorului asupra salariatului pentru a demisiona. Viciu de consimțământ. Anularea deciziei angajatorului privind desfacerea contractului individual de muncă. Curtea de Apel Alba Iulia prin Decizia civila Nr. 1332/2009*

---

<sup>26</sup> Curtea de Apel Iași Muncă și asigurări sociale Decizia Nr. 739/14.11.2006

*IV. Nulitatea deciziei de încetare a contractului individual de munca prin demisie ca urmare a lipsei notificării de demisie a salariatului. Lipsa actului formal al demisei. Sentința Civilă Nr. 736/2003 a Tribunalului Arad*

**Nulitatea notificării prin care se dispune încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă. Jurisprudență**

*I. Comunicarea notificării prin care se dispune încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă Curtea de Apel București prin Decizia Nr. 2009R din 4 mai 2010 nepublicată<sup>27</sup>*

*II. Stabilirea noțiunii privind durata/la sfârșitul perioadei de probă*

*Curtea de Apel București Decizia Nr. 2009R din 4 mai 2010 nepublicată<sup>28</sup>.*

*III. Lipsa obligației de a motiva notificarea privind încetarea contractului individual de munca în perioada de probă. Curtea de Apel București<sup>29</sup>*

*IV. Notificarea contractului individual de muncă în perioada de probă. Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă nu constituie un abuz de drept. Invocarea ultractivității legii. Sentința civila Nr. 2313 din data de 09.03.2012 Tribunalul București*

*V. Nulitatea notificării privind încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă. Invocarea prevederilor din Contractul colectiv de munca aplicabil la nivel de unitate. Tribunalul Dolj Sentința Civilă Nr. 2509/2015*

**Jurisprudența în materie de nulități ale deciziilor de concediere.**

**Jurisprudența Comitetului European referitoare la interpretarea art. 24 din Carta Social Europeană (revizuită)<sup>30</sup>**

În ceea ce privește practica judiciară a Comitetului European prezintă importanță o practică relevantă în ceea ce privește aplicarea prevederilor Art. 24 din Carta Social Europeană (revizuită).

Astfel, potrivit art. 24<sup>31</sup> “*angajații au dreptul la protecție în caz de concediere*

<sup>27</sup> Farmathy Amelia op. cit. pag. 106

<sup>28</sup> Farmathy Amelia op. cit. pag. 107

<sup>29</sup> Mischie Beatrice, Conflicte de muncă, Culegere de practică judiciară, Editura C. H. Beck, București, 2010, pag 154 – 156

<sup>30</sup> Digest De Jurisprudence Du Comite Europeen Des Droits Sociaux

<sup>31</sup> Concluziile 2003, declarație de interpretare a articolului 24: "Comitetul indică faptul că articolul 24 din Carta revizuită obligă statele să se stabilească reguli la încetarea raporturilor de muncă pentru toți lucrătorii care au semnat un contract de muncă". Pentru evaluarea conformității cu articolul 24 a regulilor aplicate în cazul concedierii, examinarea se va concentra pe:

## Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului.

### Nulitatea deciziei de concediere disciplinară și a deciziei de sancționare disciplinara

- 1. Lipsa uneia dintre condițiile antrenării răspunderii disciplinare atrage nulitatea deciziei de sancționare disciplinara. Sentinta Civila Nr. 135/2013*
- 2. Convocarea incompleta la cercetarea disciplinara prealabila. Lipsa datei si a orei la care a fost convocat. Nulitatea deciziei. Decizia Nr. 1281/2012 Curtea de Apel Brasov*
- 3. Avertisment scris. Lipsa obligativitatii efecturarii cercetarii prealabile. Curtea de Apel Timisoara Decizia Nr. 550/2013.*
- 4. Concedierea dispusa pentru mai multe abateri disciplinare. Inexistenta motivelor de nulitate absoluta ale deciziei contestate. Curtea de Apel Bucuresti in Sentinta Civila Nr. 233/R din 16.01.2014*
- 5. Absentarea nejustificată de la locul de muncă. Parciciparea salariatului la un curs de formare profesionala. Lipsa vinovatiei salariatului.*

---

- motivele concedierii în temeiul regimului general de concediere, precum și pe cele mai riguroase garanții împotriva anumitor forme de concediere (articolul 24a și anexa la articolul 24);  
- sancțiunile pentru concedierea nejustificată și pe calitatea organului abilitat să le impună (articolul 24b).

Comitetul amintește faptul că o serie de dispoziții ale Cartei precum și Carta revizuită cer o protecție sporită împotriva concedierii din anumite motive:

- articolele 1§2, 4§3 și 20: discriminare;
- articolul 5: activități sindicale;
- articolul 6§4: participarea la o grevă.
- articolul 8§2: maternitate;
- articolul 15: persoanele cu handicap;
- articolul 27: responsabilitățile familiale;
- articolul 28: reprezentarea lucrătorului.

Majoritatea dintre aceste motive sunt, de asemenea, enumerate în anexa la articolul 24 ca nefiind de motive valide de concediere. Cu toate acestea, Comitetul va continua să examineze conformarea situațiilor aparute la nivel național cu Carta revizuită în ceea ce privește aceste motive luând în considerare rapoartele referitoare la fiecare dintre aceste dispoziții. Comitetul își va limita astfel examinarea situațiilor de protecție sporită împotriva concedierii pentru motivele prevazute în anexa la articolul 24 astfel vor fi limitate la cele neincluse în altă parte în Carta, și anume "depunerea unei plângeri sau participării la proceduri împotriva unui angajator implicând presupuse încălcări ale legilor sau reglementărilor sau recurgerea la autoritățile administrative competente" și "absența temporară de muncă cauzate de boală sau rănire".

Comitetul consideră ca legislația națională trebuie să conțină o garanție expresă împotriva concedierii pentru "faptul de a face o reclamație sau de a participa în cadrul unei proceduri împotriva un angajator, din cauza unei presupuse încălcări a legii de către acesta sau pentru depunerea unui apel către autoritățile administrative competente" (în conformitate cu apendicele la articolul 24).

Într-adevăr, existența unor garanții pentru protejarea împotriva măsurilor represive, în special sub formă de concediere, a persoanelor care au recurs la justiție sau altă autoritate competentă, pentru a beneficia de drepturile care le sunt oferite, este esențială în orice situație în care un salariat susține o încălcare a legii (a se vedea mutatis mutandis articolele 1§2 și 4§3).

În lipsa unor interdicții exprese în legislația națională, responsabilitatea de a demonstra cât din legislație respectă cerințele din Carta revizuită revine Statelor.

6. *Lipsa nejustificata a salariatului ca urmare a reintegrării in munca. Absente nemotivate. Lipsa motivelor privind anularea deciziei de sanctionare Decizia Nr. 5378 din 20.12.2011 Curtea de Apel Cluj*
7. *Abatere disciplinara. Lipsa savarsirii acesteia de catre salariatul sanctionat. Nulitatea deciziei. Curtea de Apel Bucuresti prin Decizia Nr. 3970/R/2012*

**Jurisprudenta privitoare la nulitatea deciziilor dispuse in cazul celorlalte cazuri de concediere pentru motive ce tin de persoana salariatului.**

1. *Concediere pentru inaptitudine fizica/psihica. Decizia organului de specialitate. Expertiza medicala privind capacitatea de munca. Curtea de Apel Bucuresti in Decizia Nr. 2427/R din 21 august 2006.*

2. *Concediere pentru necorespondere profesionala. Tribunalul Mehedinti in Dosarul Nr. 1672/2 martie 2004<sup>32</sup>*

3. *Nulitatea deciziei de concediere in cazul in care angajatorul nu isi indeplineste in prealabil obligatia de a oferi un alt loc de munca in cazul concedierii pentru necorespondere profesionala*

4. *Concedierea pentru necorespondere profesionala. Conditii. Deciziei civile Nr. 81/R din 09.01.2014 Curtea de Apel Bucuresti*

**Concedierea pentru motive ce nu tin de persoana salariatului.**

***A. Concedierea individuala***

1. *Concedierea individuala motivata de reorganizarea activitatii. Nulitatea masurii avand in vedere motivarea in fapt in termeni generali.*

**Curtea de Apel Bucuresti prin Decizia civila Nr. 796 din 12 martie 2015**

2. *Concedierea efectuata cu nerespectarea prevederilor art. 62 alin. (2) din Codul Muncii. Curtea de Apel Bucuresti Decizia Nr. 2638/R/2006 si Curtea de Apel Bucuresti Decizia Nr. 1702/R din 13 aprilie 2010.*

3. *Incalcarea interdictiilor de concediere stabilite de lege – concediul de maternitate<sup>33</sup>.*

---

<sup>32</sup> Concedierea pentru necorespondere profesionala. Anulare. Reintegrare in functie. Sentinta Nr. 292/2004 Revista Romana de Dreptul Muncii Nr. 3/2004, Revista Rosetti, Bucuresti 2004, pag 136 - 140

<sup>33</sup> Curtea de Apel Cluj Sectia civila, conflicte de munca, asigurari sociale, minori si familie Decizia Civila Nr. 1945/2008

*4. Incalcarea interdictiilor de concediere stabilite de lege – salariata gravida*<sup>34</sup>.

*5. Nulitatea deciziei de concediere in cazul neacordarii termenului de preaviz.*

**Curtea de Apel Bucuresti prin Decizia Civila Nr. 5707/R din 28.11.2011**<sup>35</sup>

***B. Concedierea colectiva.***

*1. Nemotivarea deciziei de concediere dispusa in cadrul unei concedieri colective. Nementiune criteriiilor privind ordinea de prioritate in cazul concedierii colective. Tribunalul Bucuresti prin Decizia Nr. 4408/18.09.2004*<sup>36</sup>

*2. Concedierea colectiva. Nulitatea deciziei. Conditii. Curtea de Apel Bucuresti prin Decizia Civila Nr. 4607/R din 10.10.2013*

*3. Concediere colectiva. Criterii de apreciere a competentei profesionale si a disciplinei. Conditii. Curtea de Apel Bucuresti prin Decizia civila Nr. 2744/R din 05.04.2012*

### **Jurisprudenta in materie de nulitate a contractului colectiv de munca**

*I. Respingerea contestatiei privind constatarea nulitatii contractului colectiv de munca deoarece continutul clauzelor ce urmau a fi negociate de catre presedintele Consiliului de Administratie cu sindicatul nu erau aprobate de Adunarea Generala a Actionarilor. Tribunalul Valcea prin Sentinta Civila Nr. 26/01.02.2002*

*II. Neprevaderea in lege a nulitatii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii pentru lipsa semnaturilor partilor. Sentinta civila nr. 2770/20.06.2005 Tribunalul Bucuresti si Curtea de Apel Cluj – Decizia Nr. 139/R din 2008.*

*III. Efectele neinvtarii la negociere a tuturor partilor indreptatite sa negocieze contractul colectiv*<sup>37</sup>.

*IV. Invocarea unor motive care nu atrag sanctiunea nulitatii, ci vizeaza inopozabilitatea acestui contract. Curtea Constitutionala a Romaniei Decizia Nr. 511/2006 si Decizia Nr. 380/2004.*

---

<sup>34</sup> Curtea de Apel Bucuresti Sectia a VII a civila si pentru conflicte privind conflicte de munca si asigurari sociale  
<sup>35</sup> Jurisprudenta. Neacordarea preavizului. Motiv de nulitate a deciziei de concediere. Conditii. Revista Romana de Dreptul Muncii Nr. 3/2014 Editura Wolters Kluwer Bucuresti 2014 pag. 114 – 120

Jurisprudenta. Nulitatea concedierii pentru lipsa preavizului. Conditii Revista Romana de Dreptul Muncii Nr. 5/2014 Editura Wolters Kluwer Bucuresti 2014 pag. 134 – 140  
Curtea de Apel Bucuresti Sectia a VII a Civila si pentru cauze privind conflicte de munca si asigurari sociale Decizia 81/R/2014

<sup>36</sup> Curtea de Apel Bucuresti Sectia a VII a Civila si pentru cauze privind conflicte de munca si asigurari sociale Decizia Nr. 1415/2005 Revista Romana de Dreptul Muncii Nr. 3/2005 Editura Rosseti Bucuresti 2005 pag 139 – 140

<sup>37</sup> Tribunalul Constanta Sectia Civila Sentinta Civila Nr. 1142/15.10.2008.

*V. Inexistenta unei cauze de nulitate în cazul refuzul participării la negocierea unui nou contract colectiv la nivelul unității*<sup>38</sup>

*VI. Nulitatea actului aditional la contract în lipsa mandatului de negociere. Curtea de Apel București Decizia Nr. 2609/R din 4 iunie 2010*<sup>39</sup>.

## CONCLUZII ȘI PROPUNERI DE *LEGE FERENDA*

În încheierea acestei lucrări dedicate nulității în contractele de muncă, se observă că o importantă analiză a fost dedicată actelor unilaterale emise de angajator, și anume deciziilor de concediere, sens în care se impun a se face și unele precizări de ordin “statistic” referitoare la problematica practică a nulității în actele de dreptul muncii.

Majoritatea cazurilor de nulitate întâlnite în practica judiciară, analizate și în doctrina de specialitate sunt preponderent întâlnite în privința nulităților care intervin în cazul deciziilor de concediere, salariații, nemulțumiri de concediere, contestă astfel în instanță deciziile angajatorului.

Continuând analiza trebuie să facem precizarea că nulitatea în ceea ce privește contractul individual nu ocupă o frecvență deosebită în practica instanțelor de judecată, fie ca urmare a faptului că nulitatea este amiabilă fie că sunt mult mai puține cazurile de nulitate care intervin în cazul acestor contracte.

În finalul analizei teoretice a instituției nulității urmează să prezentăm unele propuneri *de lege ferenda*.

În ceea ce privește nulitatea contractul individual de muncă se impune să facem unele propuneri *de lege ferenda* privitoare la necesitatea formei scrise *ad probationem* precum și posibilitatea remedierii nulității ca urmare a lipsei avizului medical la angajare, prevederi care, în fapt existau în forma nemodificată a Codului Muncii și pe care într-un mod injust Legea Nr. 40/2011 le-a abrogat.

În concluzie, *de lege ferenda*, trebuie **abrogate prevederile art. 16 alin. (1) din Codul Muncii republicat și revenirea la prevederea anterioară modificării Codului muncii prin Legea Nr. 41/2011.**

În final, pentru a încheia cu propunerile de modificare ale art. 16 din Codul Muncii republicat precum și a formei scrise a contractului considerăm că se impune și

---

<sup>38</sup> Curtea de Apel Ploiești Secția conflicte de muncă și asigurări sociale Decizia nr. 2180/CM/2009

<sup>39</sup> Decizia Curții de Apel Pitești Secția Civilă conflicte de muncă și asigurări sociale Nr. 212/R/CM din 18 aprilie 2006, Revista Română de Dreptul Muncii Nr. 2/2007, Editura Wolters Kluwer București 2007, pag 152 - 161



**abrogarea** prevederilor alin. (2) care instituie: “*obligația ca anterior începerii activității, contractul individual de muncă să se înregistreze în registrul general de evidență a salariaților, prin transmiterea acestei înregistrări inspectoratului teritorial de muncă*”. Considerăm astfel cum s-a reclamat deja în doctrina juridică<sup>40</sup> că “*acest text, interpretat rigid, poate conduce la concluzia că dacă angajatul a prestat totuși activitatea anterior înregistrării, contractul de muncă este nul*”.

*De lege ferenda* considerăm necesară modificarea **alin. (3) al art. 27 din Codul Muncii în sensul că deși la angajare nu a existat certificatul medical acesta se poate obține după momentul încheierii contractului**, corelându-se astfel dispoziția legală cu regula instituită de art. 57 alin. (3) din Cod în sensul remediabilității nulității.

Tot *de lege ferenda* considerăm necesară **completarea prevederilor art. 56 lit. d) din Cod în sensul că un contract individual încetează ca urmare atât a constatării nulității absolute cât și relative a contractului**, la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților. Textul de lege actual vizează numai nulitatea absolută deși cu siguranță că aceasta intervine și în situația nulității relative, o propunerea *de lege ferenda* sustenabilă putând fi și aceea de a menționa cauza de încetare *ope legis* a contractului, a constatării nulității fără precizarea că aceasta este o nulitate absolută sau o nulitate relativă, sau eventual, în condițiile în care se precizează nulitatea absolută să fie menționată și nulitatea relativă în același context.

*De lege ferenda* în următoarele situații: ale încheierii **contractului individual pe o durată determinată cu nerespectarea prevederilor legale imperative referitoare la cazurile de încheiere<sup>41</sup> și cu nerespectarea condițiilor încheierii unui astfel de contract, a neprecizării în mod expres a duratei determinate pentru care s-a încheiat, a prelungirii, cu nerespectarea condițiilor prevăzute în art. 83 și după ce a expirat termenului inițial, a nerespectării prevederii de a încheia cel mult 3 contracte succesive pe durată determinată<sup>42</sup>, să se instituie ca sancțiunea care intervine să fie nulitatea absolută a acestui contract**. Totodată, aplicând principiul *înlocuirii clauzei contractuale nule din contractul colectiv*, se poate institui acest principiu și în cazul contractului individual iar durata determinată stabilită în cazul unui

---

<sup>40</sup> Athanasiu Alexandru, Codul Muncii, Comentariu pe articole, Actualizare la Volulul I si II, Editura C. H. Beck, București, 2012, pag. 7

<sup>41</sup> Art. 83 lit. a) – h) din Codul Muncii;

<sup>42</sup> Art. 82 alin. (4) din Codul Muncii

contract individual pe durată determinată încheiat cu nesocotirea dispozițiilor legale să fie înlocuită cu durată nedeterminată. În același sens amintim și propunerea făcută printr-o inițiativă legislativă de modificare a Codului Muncii<sup>43</sup> pe care o îmbrățișăm.

Totodată, *de lege ferenda* se impune **abrogarea prevederilor art. 267 alin. (1) lit. d) din Cod care prevăd că în situația în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv sau unor clauze ale acestora nulitatea se poate solicita pe durata existenței contractului**, urmând să se adopte fie regula din dreptul comun și anume că **nulitatea absolută se poate solicita oricând iar nulitatea relativă se poate solicita într-un termen de prescripție cum ar fi cel general de 3 ani**, fie în cazul efectelor juridice ce se produc și după încetarea contractelor nulitatea să poată fi constatată în toată această perioadă cât contractul încă mai produce efecte. În ceea ce privește interesul practic al acestei propuneri se poate observa ca în cazul unor litigii ulterioare legate de contractul individual de muncă solicitarea unei părți în legătură cu o cauză de nulitate atât pe calea unei acțiuni cât și pe cale de excepție, în prezent, având în vedere prevederea legală invocată, va fi respinsă ca tardivă. În acest mod se poate aplica regula din dreptul comun în materie în speță art. 1249<sup>44</sup> din Codul civil în vigoare.

Referitor la cazurile prevăzute de Cod, în care contractul individual de munca **încetează de drept**, propunem *de lege ferenda* completarea prevederilor **art. 56 alin. (1) lit. i) din Codul muncii** cu prevederile **art. 84 alin. (2)** și anume: *contractul individual de muncă existent încetează de drept: la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată sau în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va*

---

<sup>43</sup> Athanasiu Alexandru Vlăsceanu Ana Maria Kniesner Mariana Teoroc Ștefan Onofrei Ioana Ionescu Mircea Anghel Dan Valentin Poroșnicu Alexandru Miu Ilie Căpățână Gheorghe Mureșan Adolf Freibergher Niculina Hulubei Emilian Petre Costel Pisc-Scrădeanu Ion Chelaru Dănuț Mihai Cristian Costin Dumitru Ivașcu Minel Membrii Comitetului de inițiativă **Inițiativă legislativă din 16/11/2012** Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 773 din 16/11/2012 *Inițiative legislative ale cetățenilor potrivit Legii nr. 189/1999 - Expunere de motive privind inițiativa legislativă a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii* privind introducerea:

**art. 84<sup>1</sup> În cazul în care se constată pe cale judecătorească că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată pentru activități cu caracter permanent, cu încălcarea prevederilor art. 82, contractul individual de muncă astfel încheiat se consideră a fi pe durată nedeterminată**

<sup>44</sup> Codul Civil

Art. 1.249. - (1) Dacă prin lege nu se prevede altfel, nulitatea absolută poate fi invocată oricând, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(2) Nulitatea relativă poate fi invocată pe cale acțiune numai în termenul de prescripție stabilit de lege. Cu toate acestea, partea căreia i se cere executarea contractului poate opune oricând nulitatea relativă a contractului, chiar și după împlinirea termenului de prescripție a dreptului la acțiunea în anulare.

*expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.*

Privitor la nulitatea care intervine în cazul deciziilor de concediere facem mai multe propuneri *de lege ferenda*, astfel, considerăm de *lege ferenda* că textul art. 76 lit. d) din Codul Muncii ar trebui, sub sancțiunea nulității deciziei de concediere, coroborate cu prevederile art. 64 alin. (1) și eventual alin. (2) să prevadă **obligația ofertei de locuri de muncă vacante, în măsura existenței lor, dar și a compatibilității profesionale a salariatului în cazul concedierii dispuse pentru motive care nu țin de persoana salariatului, luată în temeiul art. 65 alin. (1) din Cod** indiferent ca suntem în cazul unei concedieri individuale sau colective și eventual **să se elimine obligația ofertei de locuri de muncă în cazul concedierii dispuse pe motive de necorespondere profesională** unde finalitatea ofertei locurilor de munca în unitate este oarecum “pleonastică” având în vedere că i se oferă anterior concedierii pentru necorespondere profesională posturi vacante care sunt compatibile cu pregătirea profesională a unui salariat găsit, în urma evaluării profesionale, ca nefiind pregătit profesional. Totodată, plecând de la obligația legală care este stabilită în prealabil concedierii, de a oferi locuri de muncă vacante compatibile cu pregătirea profesională, cu ocazia concedierii din motive de necorespondere profesională se poate extinde obligația privind oferta de locuri de muncă în aceleași condiții nu doar la cazul încetării de drept prevăzut de art. 56 alin. (1) lit. e) ci și la cel prevăzut de art. 56 alin. (1) lit. g)<sup>45</sup> din Codul care este legat cumva de competența profesională a salariatului care este certificată de terțe organisme.

Referitor la conținutul deciziei de concediere dispusă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, *de lege ferenda* trebuie completată reglementarea conținutului deciziei de concediere, sub sancțiunea nulității prin completarea art. 76 cu un alin. (2) în care sa se completeze condițiile de formă care sunt reglementate în art. 62 alin. (3) din Cod care astfel lipsesc și anume ca decizia: “*să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă*” sau să introducă un singur text de lege în Codul Muncii care să reglementeze conținutul deciziei de concediere indiferent de motivele pentru care se dispune concedierea.

---

<sup>45</sup> Art. 56 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii

Contractul individual de muncă încetează de drept:

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

În ceea ce privește conținutul deciziei de sancționare disciplinară având în vedere prevederile art. 252 alin. (2) lit. c)<sup>46</sup> din Codul Muncii, trebuie, *de lege ferenda*, coroborată această prevedere cu art. 251 alin. (1)<sup>47</sup> din Cod, astfel că nu se poate dispune că sub sancțiunea nulității absolute toate deciziile de sancționare disciplinară să cuprindă aceste mențiuni, în condițiile în care, în cazul avertismentului scris nu se pot menționa motivele pentru care au fost înlăturate apărările salariatului deoarece cercetarea disciplinară prealabilă nu este obligatorie.

Având în vedere faptul că prin acordarea termenului de preaviz prin decizia de concediere pare a nu fi respectată prevederea art. 77<sup>48</sup> din Cod facem propunerea *de lege ferenda* ca la art. 75 din Codul Muncii să se introducă un alin. (4) care să prevadă, sub sancțiunea nulității deciziei ca în prealabil emiterii deciziilor de concediere unde legea impune acordarea preavizului să existe **obligația emiterii unei Notificării/informării privitoare la termenul de preaviz** care ca și condiție de formă să fie emisă în formă scrisă, să conțină mențiuni cu privire de la calculul termenului de preaviz și temeiul juridic al concedierii. În sensul celor de mai sus trebuie să amintim faptul că Legea din 1929 modificată în 1932 a contractului de muncă reglementa notificarea de preaviz ca fiind esențială în raport cu încetarea contractului de muncă fiind practic, în aceea epocă, mai importantă decât decizia de încetare.

*De lege ferenda* susținem **reglementarea în Codul Muncii a formei scrise – cerință *ad validitatem* a deciziilor de modificare și a deciziilor de suspendare a contractului**, a instituirii conținutului deciziei de modificare precum și a deciziilor de suspendare, în sensul intuirii, sub sancțiunea intervenției nulității a îndeplinirii unor condiții cum sunt cele prevăzute pentru decizia de concediere în speță art. 62 alin. (3), art. 76 lit. a) – c) din Codul Muncii. Astfel, putem exemplifica cazul deciziei de modificare a contractului, în speță cazul deciziei de delegare sau detașare în care să se impună condiții de fond și formă în sensul motivării în fapt a măsurii unilaterale, a

---

<sup>46</sup> art. 252 alin. (2) lit. c)

Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prelabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea

<sup>47</sup> art. 251 alin. (1)

Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), (**avertismentul scris**) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile

<sup>48</sup> Codul Muncii

Art. 77. - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

precizării duratei delegării sau detașării, a termenului de contestare și a instanței competente.

Totodată, având în vedere și practica Curții Constituționale a României în ceea ce privește suspendarea contractului individual ca urmare a formulării de către angajator a plângerii penale împotriva salariatului considerăm *de lege ferenda* că se impune, astfel cum s-a și propus într-o inițiativă legislativă<sup>49</sup> **modificarea textul art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul Muncii** după cum urmează:

*Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:*

*- în cazul punerii în mișcare a acțiunii penale ca urmare a plângerii penale formulate de angajator împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.*

Așa cum spuneam la începutul prezentului capitol în practica judiciară ne confruntăm cu o serie de decizii de concediere în cazul cărora intervine sancțiunea nulității pentru diferite motive așa încât, având în vedere și caracterul *intuitu personae* a contractului individual de munca, precum și a faptului că de foarte multe ori pe parcursul derulării raporturilor de muncă între angajator și salariat pot să se nască diferite divergențe, chiar conflicte, unele dintre acestea necircumscrise vreunui text de lege care să poată conduce eventual la o concediere, moment în care raporturile de munca sunt iremediabil afectate, deci în scopul evitării unor concedieri nelegale și repetate la care ar fi tentat să recurgă angajatorul, dar și în scopul evitării unor conflicte de muncă, degrevând pe această cale și instanțele de judecată de un număr foarte mare de litigii de muncă se impune *de lege ferenda* modificarea Codului cu scopul **reglementării încetării contractului individual în baza acordului părților și stabilirea unor indemnizații pe care angajatorul să le plătească salariatului la data încetării acestuia.**

---

<sup>49</sup> Athanasiu Alexandru Vlăsceanu Ana Maria Kniesner Mariana Teoroc Ștefan Onofrei Ioana Ionescu Mircea Anghel Dan Valentin Poroșnicu Alexandru Miu Ilie Căpățână Gheorghe Mureșan Adolf Freibergher Niculina Hulubei Emilian Petre Costel Pisc-Scrădeanu Ion Chelaru Dănuț Mihai Cristian Costin Dumitru Ivașcu Minel Membrii Comitetului de inițiativă **Inițiativă legislativă din 16/11/2012** Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 773 din 16/11/2012 *Inițiative legislative ale cetățenilor potrivit Legii nr. 189/1999 - Expunere de motive privind inițiativa legislativă a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*

Totodată, nefiind chiar o problemă legată direct de regimul juridic al nulității, pornind de asemenea de la caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă, susținem propunerea *de lege ferenda* când, **în situația în care, din motive obiective, urmare a unei analize de oportunitate a măsurii concedierii, instanța constată această imposibilitate de reintegrare, postul a fost desființat, motivele economice sunt reale și serioase etc., în urma anularii deciziei de concediere, reintegrarea în munca nemaifiind posibilă, instanța de judecată să aibă la îndemână mai multe varinate legale și anume:**

- *să dispună, când este posibil, reintegrarea în muncă pe un post echivalent sau similar, caz în care și salariatului în cauză să îi fie solicitat acordul, iar în cazul în care nu dorește reintegrarea în muncă pe un post echivalent sau similar să poată beneficia de o despăgubire care să fie calculată în funcție de anumite criterii cu rezerva că nu dorește reintegrarea pe o funcție echivalentă sau similară fiind astfel diminuat și cuantumul despăgubirilor pe care urmează să le acorde instanța de judecată;*
- *fie să dispună în mod direct plata unei despăgubiri care să fie calculată fie având în vedere anumite criterii, spre exemplu vechimea în muncă a contestatorului salariat, ori vechimea la angajatorul de la care a fost concediat nelegal, vârsta contestatorului, dacă mai are puțini ani până la data la care îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare și vârsta de pensionare, situație profesională certificată de calificările profesionale pe care le deține, perioada de timp în care, având în vedere, piața locurilor de muncă se poate angaja la un alt angajator în condiții similare, fie situația socială, este unic întreținător de familie, are mai mulți copii minori în întreținere etc.*

**În cazul concedierii colective**, având în vedere soluțiile din dreptul comparat, credem că propunerea *de lege ferenda* poate să aibă în vedere reglementarea legală actuală privind **plata exclusiv a unei despăgubiri în cazul nerespectării procedurii concedierii colective** astfel cum este reglementată spre exemplu în Italia.

În încheiere, afirmăm că propunerea din perioada<sup>50</sup> aplicării Legii Nr. 10/1972 – Codul Muncii ca *de lege ferenda* să se reglementeze în Codul Muncii instituția

---

<sup>50</sup> Athanasiu Alexandru Aspecte teoretice și practice ale revocării deciziei de desfacere disciplinară a contractului de muncă și a deciziei de imputare Revista Română de Drept Nr. 3/1984 Asociația Juriștilor din R.S.R. pag. 37

**revocării actului de sancționare disciplinară**, considerăm că și după 30 de ani de la data apariției articolului este de actualitate reglementarea în Codul Muncii a instituției **revocării deciziei de sancționare disciplinară** și chiar a **revocării actelor unilaterale** și ca și în cazul nulității deciziei de concediere, angajatorul putând emite decizia unilaterală de revocare care ar trebui îndeplinească anumite condiții de fond și de forma instituite de Cod, instiuid data până la care revocarea poate interveni precum și efectele revocării. Astfel, de cele mai multe ori revocarea acestor acte unilaterale se face de către angajator, care constatând unele cauze de nulitate existente în aceste acte, revine în mod unilateral asupra propriilor acte revocandu-le.

Referitor la răspunderea patrimonială a salariaților *de lege ferenda* propunem **eliminarea notei de evaluare și constatare reglementată de art. 254 alin. (3) și alin. (4) din Codul Muncii** care așa cum s-a afirmat<sup>51</sup> este “*o soluție nedesăvârșită*”.

În final considerăm că *de lege ferenda*, **instituția nulității contractului colectiv de muncă trebuie reglementată alături de nulitatea contractului individual de muncă în Codul Muncii**, respectiv în Titlul VIII “*Contractul colectiv de muncă*”.

---

<sup>51</sup> Athanasiu Alexandru Codul Muncii Comentariu pe articole Actualizare la volumul I și II Editura C.H. Beck București 2012 pag. 141