

Unele reflecții juridice privind dreptul angajatorului de a-și revoca ordinul de concediere a salariatului

Some legal reflections on the employer's right to cancel the order of dismissal of the employee

CZU 349.22:331.106.44

Eduard BOIȘTEANU,
doctor habilitat, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor, profesor universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

The idea of cancellation of the employer's unilateral legal acts has been advanced in the specialty literature. This article clarifies the legal status of cancellation of the dismissal order (command, decision, act) by the employer. In addition, there have been highlighted the conditions to be cumulatively met in order to validate such a cancellation act. Based on the research performed, the authors concluded that the employer can cancel the order (command, decision, act) of dismissal of the employee only after obtaining the written agreement of the former employee as the unilateral cancellation cannot produce legal effects.

Keywords: *employer, employee, individual employment contract, dismissal, unilateral legal act, cancellation.*

REZUMAT

În literatura de specialitate a fost acreditată ideea revocabilității actelor juridice unilaterale ale angajatorului. În acest articol este elucidat regimul juridic al revocării de către angajator a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere a salariatului. În plus, au fost scoase în relief condițiile ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru a valida un asemenea act de revocare. În urma cercetărilor efectuate, autorii au ajuns la concluzia că angajatorul poate revoca ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului doar după obținerea acordului prealabil în formă scrisă al fostului salariat, revocarea unilaterală neproducând efecte juridice.

Cuvinte-cheie: *angajator, salariat, contract individual de muncă, concediere, act juridic unilateral, revocare.*

În practica de aplicare a legislației muncii apar unele probleme ce vizează posibilitatea angajatorului de a-și revo-

ca ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului. În principiu, doctrina moldovenească admite ideea

posibilei revocări a actului de concediere a salariatului de către angajator [II, 1, p. 87; II, 2, p. 257-258], fără a se încerca însă de a concretiza modalitatea concretă de realizare a acestei operațiuni tehnico-juridice. În doctrina română, polemica pe marginea interpretării chestiunii privind posibila sau imposibila revocare de către angajator a deciziei de concediere rămâne deschisă.

Așadar, în doctrina română s-au pus mai multe probleme juridice privind facultatea angajatorului de a revoca propriul ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de concediere a salariatului, constatând că respectivul act juridic este ilegal sau netemeinic. S-a admis unanim că revocarea deciziei de concediere este posibilă, întrucât, pe de o parte, niciun text legal nu interzice expres revocarea, iar, pe de altă parte, decizia de concediere nu este un act jurisdicțional care, prin definiție, este irevocabil [II, 3, p. 774; II, 4, p. 455; II, 5, p. 153]. Așadar, „prin revocare – act unilateral al angajatorului – se revine asupra deciziei sale anterioare, desființând cu efect retroactiv decizia în cauză” [II, 4, p. 455]. În asemenea cazuri, revocarea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere, având ca scop și finalitate restabilirea continuității raportului juridic de muncă [II, 6, p. 409], este operabilă prin emiterea unui act juridic simetric celui pe care îl desființează.

Ne raliem și noi acestui punct de vedere, oferind următoarele explicații. Atenționăm din start, că problema formulată poate fi soluționată prin prisma dreptului comun, adică prin prisma dreptului civil. Astfel, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului este calificat de noi drept act juridic unilateral care, în corespundere cu stipulațiile art. 196, alin. (1) din Codul civil al Republicii Moldova (în continuare – CC al RM) [II, 7], presupune manifestarea de voință a unei

singure părți, putând da naștere la obligații pentru terți numai în cazurile prevăzute de lege. Mai mult, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului urmează să fie raportat la categoria *actelor unilaterale supuse comunicării* [I, 1]. Pentru această categorie de acte unilaterale este specific faptul că ele nu mai pot fi revocate din momentul comunicării lor, cu excepția cazurilor când legea permite acest lucru, explicit sau implicit [II, 8, p. 335]. Prevederile Codului muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM) [II, 9] demonstrează că legiuitorul permite (în mod implicit) angajatorului revocarea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere a salariatului. În context, invocăm stipulațiile art. 89, alin. (1) din CM al RM, potrivit cărora *salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul*, iar în caz de litigiu – prin hotărâre a instanței de judecată [I, 2]. Așadar, una dintre căile amiabile (extrajudiciare) de tranșare a disensiunii va fi revocarea, după negocieri, a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere a salariatului, legiuitorul moldovean fundamentând, prin norma juridică citată, dreptul angajatorului de a reveni asupra ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis anterior [II, 10, p. 495].

Pentru validitatea actului de revocare trebuie să fie întrunite cumulativ următoarele condiții [II, 11, p. 18; II, 12, p. 67-68; II, 3, p. 775; II, 5, p. 154; II, 10, p. 495]:

a) să provină de la același organ sau aceeași persoană care a emis decizia inițială;

b) să fie întocmit în formă scrisă (ca expresie a principiului simetriei actelor juridice) și, totodată, să îmbrace forma unui ordin (a unei dispoziții, decizii sau hotărâri), care trebuie adus la cunoștința fostului salariat, sub semnătură;

c) să întrunească condițiile de valabi-

litate ale actului juridic, prevăzute de art. 199-215 din CC al RM (consimțământul valabil al persoanei, obiectul, cauza și forma actului juridic);

d) să opereze pentru motive de nelegalitate, netemeinicie sau (și) inoportunitate [1, 3].

antiteza dintre soluția doctrinară expusă *supra* și jurisprudența românească recentă [11, 3, p. 774]. Potrivit ultimei, revocarea deciziei de concediere nu poate interveni decât până la momentul în care decizia unilaterală și-a produs efectele specifice. „Odată produse aceste efecte,

Model orientativ al ordinului angajatorului privind revocarea ordinului de concediere

ANETET

ORDIN nr. ____
din ____ 20__

**Cu privire la revocarea
Ordinului de concediere nr. ____**
din ____ 20__

Având în vedere faptul că la operarea concedierii salariatului (salariatei) _____ în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova au fost comise unele încălcări de procedură și luând în considerare acordul prealabil în formă scrisă al salariatului (salariatei) _____, precum și conducându-mă de prevederile art. 89 din Codul muncii,

ORDON:

1. Începând cu data de ____ 20__, se revocă Ordinul nr. ____ din ____ 20__ de concediere a salariatului (salariatei) _____, având contractul individual de muncă nr. _____.

2. Cu ducerea la îndeplinire a prezentului ordin se însărcinează Serviciul resurse umane, care îl va comunica salariatului (salariatei) _____ cu semnătura de primire, iar în caz de refuz – prin scrisoare poștală recomandată cu aviz de recepție la domiciliul acestuia (acesteia).

Temei: Acordul salariatului (salariatei) _____ cu privire la revocarea Ordinului nr. ____ din ____ 20__

Directorul unității

(semnătura)

(numele și prenumele)

Am luat cunoștință de conținutul ordinului:

(semnătura salariatului)

Majoritatea doctrinarilor consideră că, în principiu, revocarea deciziei de concediere poate să intervină oricând, chiar și după sesizarea instanței cu soluționarea contestației împotriva concedierii sau chiar dacă, între timp, fostul salariat s-a reîncadrat la un alt angajator [11, 4, p. 456; 11, 3, p. 774]. Însă revocarea nu mai este operabilă după momentul în care s-a pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de menținere a deciziei de concediere, altfel s-ar încălca principiul autorității de lucru judecat. Totodată, autorul român, Alexandru Țiclea, a remarcat

angajatorul nu mai poate revoca decizia emisă, dar aceasta poate fi anulată de către instanță, dacă a fost contestată în termenul legal” [11, 3, p. 774].

Totuși împărtășim sub acest aspect soluția preconizată de cercetătorul român Romulus Gidro, care vine cu o serie de nuanțări pertinente privind regimul juridic al revocării unei decizii de concediere, și anume [1, 4]:

1) dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului a fost emis, dar aducerea lui la cunoștință salariatului nu s-a realizat, revocarea

acestui act unilateral supus comunicării este posibilă și legală, raportul de muncă al părților fiind considerat neîntrerupt;

2) în cazul în care ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a fost comunicat salariatului, sub semnătură, considerăm că revocarea actului juridic respectiv este posibilă, în raport de următoarele ipoteze:

a) după ce ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a fost comunicat salariatului, revocarea lui este posibilă până în momentul înaintării de către salariatul concediat a acțiunii civile privind restabilirea acestuia la locul de muncă ocupat anterior;

b) după sesizarea instanței, cu o cerere de chemare în judecată cu privire la anularea actului de concediere, revocarea ar trebui să fie posibilă doar cu acordul expres al salariatului-reclamant, caz în care se recurge fie la renunțarea la acțiune (art. 212 și art. 265, lit. c) din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova (în continuare – CPC al RM) [II, 13]), ce va avea ca efect încetarea procesului, fie la neprezentarea salariatului-reclamant, care a fost citat legal, în ședință de judecată, fapt ce conduce la scoaterea cererii de pe rol (art. 267, lit. g) din CPC al RM), fie la încheierea unei tranzacții confirmate de instanța de judecată (art. 265, lit. d) din CPC al RM);

c) în cazul în care, după depunerea în instanța de judecată a cererii de chemare în judecată cu privire la anularea actului de concediere, salariatul-reclamant nu își dă acordul pentru revocarea actului contestat, litigiul de muncă trebuie să continue și instanța de judecată va pronunța o hotărâre de admitere sau respingere a pretențiilor salariatului-reclamant, după caz;

d) revocarea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere nu va fi posibilă după ce s-a pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă prin care actul juridic contestat a fost menținut.

În cele din urmă, reiterăm teza potrivit căreia *angajatorul poate revoca ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului doar după obținerea acordului prealabil în formă scrisă al fostului salariat, revocarea unilaterală neproducând efecte juridice*. O astfel de condiție elimină posibilitatea angajatorului de a se comporta abuziv față de fostul angajat al unității [II, 14, p. 54]. În practică se întâmplă, de exemplu, când angajatorul, fiind citat în instanța de judecată în calitate de pârât, revocă intempestiv ordinul de concediere a salariatului și, în locul lui, emite un alt ordin (prin care schimbă temeiul de concediere) [I, 5], complicând, astfel, examinarea judiciară a fondului pricinii civile. În situații analogice, unii dintre angajatori recurg la „schema concedierilor succesive (în lanț)”, conform căreia angajatorul revocă ordinul de concediere și, imediat după aceasta, declanșează procedura disciplinară împotriva salariatului supus anterior concedierii și, ulterior, „reabilitat” [II, 14, p. 54]. Apoi, ca urmare a faptului că respectivul salariat nu s-a prezentat la locul de muncă în perioada de după revocarea ordinului de concediere, angajatorul desface contractul individual de muncă fie în baza art. 86, alin. (1), lit. g) din CM al RM, fie în corespundere cu art. 86, alin. (1), lit. h) din CM al RM. În cazul în care angajatorul apelează la „schema concedierilor succesive (în lanț)”, acțiunea civilă a salariatului privind anularea ordinului de concediere (ale cărui efecte a încercat ulterior să le revoce angajatorul) și restabilirea la locul de muncă nu rămâne fără obiect, continuându-se judecarea cauzei respective.

NOTE

1. Ca urmare a faptului că o asemenea categorie de acte unilaterale nu este consacrată expres în legislația civilă a Republicii Moldova, pentru definirea acesteia suntem nevoiți să facem referire la legislația română, și anume: „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” (art. 1326, alin. (1) din Codul civil român).

2. Cercetătorul Tudor Capșa a menționat la acest capitol, că: „Procedura purtării negocierilor directe dintre salariat și angajator privitor la restabilirea primului la locul de lucru, ca fiind [...] eliberat nelegitim din serviciu, nu este reglementată de legislația în vigoare. În practică, astfel de negocieri se poartă pe diferite căi: în cadrul audienței salariatului pe marginea problemelor personale la conducătorul unității; prin adresarea cu o cerere scrisă (la care se anexează materialele necesare) a salariatului în organele de conducere ale unității [...]; prin intermediul corespondenței bilaterale în diferite forme, inclusiv prin poșta electronică” [II, 1, p. 87].

3. Dacă instanța de judecată, sesizată de către fostul salariat, verifică doar legalitatea sau temeinicia ordinului de concediere, angajatorul, la revocarea acestui act, poate să ia în considerare și inoportunitatea acestuia (de exemplu, angajatorul și-a dat seama, imediat după concediere, că este extrem de dificil să găsească un alt specialist calificat în locul celui disponibilizat). A se vedea pentru dezvoltări: [II, 12, p. 67].

4. În context, soluția propusă de autorul român Romulus Gidro [II, 5, p. 154] a fost supusă, din inițiativa noastră, unor adaptări neînsemnate la legislația Republicii Moldova.

5. În opinia noastră, *emiterea unui nou ordin prin care se modifică temeiul legal al concedierii salariatului, precum și indicarea eronată a temeiului de drept în cuprinsul ordinului de concediere, sunt acțiuni ilegale și, ca urmare, antrenează răspunderea angajatorului pentru privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci, în condiția în care formularea greșită a motivului concedierii l-a lipsit pe salariat de posibilitatea de a se angaja la lucru în altă unitate*. În acest context, Plenul Curții Supreme de Justiție a dat următoarele explicații: „Dacă la soluționarea litigiilor de anulare a actului de concediere și repunerea în funcție a salariatului instanța va constata că a existat temei de desfacere a contractului individual de muncă, însă în actul de concediere motivele de concediere au fost formulate greșit, atunci instanța este în drept de a stabili formularea motivelor în conformitate cu legislația muncii, luând în considerare circumstanțele reale care au servit temei de concediere” (pct. 21 din Hotărârea Plenului CSJ a RM nr. 9/2014 „Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”). Pe de o parte, Plenul CSJ a RM recomandă instanțelor de judecată să dispună de dreptul de a ajusta formularea motivelor concedierii în strictă conformitate cu legislația muncii, reieșind din circumstanțele reale care au servit drept temei pentru concediere, iar, pe de altă parte, manifestă reticență în ceea ce privește identificarea unei forme concrete a răspunderii juridice pentru indicarea eronată de către angajator a motivului de concediere a salariatului. În Hotărârea precedentă a Plenului CSJ a RM se arată expres că: „În cazul în care este probat faptul că formularea greșită a motivului concedierii l-a lipsit pe salariat de posibilitatea de a se angaja la lucru în altă unitate, instanța judecătorească, potrivit art. 330 din CM al RM, dispune încasarea în favoarea acestuia a salariului pe care nu l-a primit pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci” (pct. 54 din Hotărârea Plenului CSJ a RM nr. 12/2005 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”).

BIBLIOGRAFIE

1. Capșa Tudor, *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. În: Dreptul muncii nr. 10-11/2009.
2. Romandaș Nicolae, Boișteanu Eduard, *Dreptul muncii. Manual*, Chișinău, Reclama, 2007.
3. Țiclea Alexandru, *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență*, Ediția a 7-a, revizuită și adăugită, București, Universul Juridic, 2013.
4. Ștefănescu Ion Traian, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ediția a II-a, revizuită și adăugită, București, Universul Juridic, 2012.
5. Gidro Romulus, *Dreptul muncii*, București, Universul Juridic, 2013.
6. Ghimpu Sanda, Ștefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Șerban, Mohanu Gheorghe, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. I, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1978.
7. Codul civil al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 22.06.2002, nr. 82-86, art. 661.
8. Popa Ionuț-Florin, *Actul juridic unilateral de drept civil*. În: *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile* de Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, București, Universul Juridic, 2012.
9. Codul muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162, art. 648.
10. Boișteanu Eduard, Romandaș Nicolae, *Dreptul muncii. Manual*, Chișinău, Tipografia Centrală, 2015.
11. Țiclea Alexandru, *Posibilitatea angajatorului de a-și revoca decizia de concediere*. În: Revista română de dreptul muncii nr. 2/2014, p. 15-19.
12. Ștefănescu Ion Traian, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*. În: Dreptul nr. 2/2015, p. 63-69.
13. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova. Republicat în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 21.06.2013, nr. 130-134, art. 415.
14. Boișteanu Eduard, Romandaș Nicolae, Păscăluță Felicia, *Ghidul specialistului în resurse umane*, Chișinău, Tipografia Centrală, 2016.

Prezentat: 17 august 2017.

E-mail: romandas@mail.ru