



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 183 (XXVII) — Nr. 138

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Marți, 24 februarie 2015

SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
	ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE	
442.	— Ordin al ministrului agriculturii și dezvoltării rurale pentru aprobarea Listei cu gradatorii autorizați.....	2–8
	ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE	
	Decizia nr. 8 din 8 decembrie 2014 (Completul competent să judece recursul în interesul legii)	9–15
	ACTE ALE BĂNCII NAȚIONALE A ROMÂNIEI	
101.	— Ordin privind dispunerea radierii instituției financiare nebankare Societatea Comercială IFN BIACO LEASING — S.A. din Registrul general al instituțiilor financiare nebankare.....	15
102.	— Ordin privind dispunerea radierii din Registrul general al instituțiilor financiare nebankare a Societății Comerciale I.F.N. GENERAL LEASING — S.A.	16

ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

MINISTERUL AGRICULTURII ȘI DEZVOLTĂRII RURALE

O R D I N pentru aprobarea Listei cu gradatorii autorizați

În baza Referatului de aprobare nr. 157.842/2015 al Direcției generale politici agricole și strategii,

având în vedere prevederile art. 6 alin. (3) și ale art. 9 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1.336/2002 privind instituirea Sistemului național de gradare a semințelor de consum, cu completările ulterioare,

văzând Lista cu gradatorii autorizați propuși de Comisia Națională de Gradare a Semințelor de Consum,

în temeiul art. 10 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 1.185/2014 privind organizarea și funcționarea Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale,

ministrul agriculturii și dezvoltării rurale emite următorul ordin:

Art. 1. — Se aprobă Lista cu gradatorii autorizați, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 2. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

p. Ministrul agriculturii și dezvoltării rurale,

Ioan Uțiu,
secretar de stat

București, 20 februarie 2015.

Nr. 442.

ANEXĂ

L I S T A cu gradatorii autorizați

Nr. crt.	Nume	Prenume	CNP	Județ
0	1	2	3	4
1	Olatunde	Olugbenga Oluwatomi	7690623010011	Alba
2	Țigu	Daniela-Rodica	2740623020015	Arad
3	Butariu	Delia	2700627241123	Arad
4	Neacșu	Rodica	2810223033041	Argeș
5	Tănase	Andrei	1900409035309	Argeș
6	Enache	Elena	2800513032741	Argeș
7	Olaru	Constantin-Leonard	1811124030026	Argeș
8	Axinia	Cătălin	1680929272649	Bacău
9	Butnaru	Vasile	1650421225635	Bacău
10	Gunea	Anca Elena	2880916270830	Bacău
11	Rotaru	Claudiu-Gelu	1680405040134	Bacău
12	Sardeni	Maria	2610213040061	Bacău
13	Vîță	Cristina	2690330040061	Bacău
14	Șerban	Laura-Florica	2700531044432	Bacău
15	Adam	Lelian	1650427280791	Bacău
16	Caraghin	Camelia	2631220400557	Bacău
17	Corzac	Florica	2630511510070	Bacău
18	Papa	Florea	1720710280810	Bacău
19	Lupu	Florentina-Carmen	2760205173181	Bacău

0	1	2	3	4
20	Muscă	Andreea	2810205270020	Bacău
21	Mutu	Elena	2740922225636	Bacău
22	Rusu	Elena-Andreea	2850111270059	Bacău
23	Brișcuț	Luciana	2640127020021	Bihor
24	Drimbe	Ovidiu Ioan	1780816057071	Bihor
25	Galea	Diana-Luminița	2870414057635	Bihor
26	Iojiban	Simona Alina	2700906054706	Bihor
27	Marian	Dorel-Petrică	1580102052850	Bihor
28	Venczel	Arpad	1710907054676	Bihor
29	Someșan	Marius Gabriel	1870904060016	Bistrița-Năsăud
30	Batîr	Cosmin-Alexandru	1920317071979	Botoșani
31	Curarariu	Cornelia	2630917070013	Botoșani
32	Curelariu	Silvia	2590101070041	Botoșani
33	Nazare	Elena-Roxana	2860514070915	Botoșani
34	Olărașu	Gheorghe	1760304205890	Botoșani
35	Sorocanu	Eugen	1590204076550	Botoșani
36	Trufanda	Liliana	2860710076437	Botoșani
37	Antal	Ștefan	1801222081825	Brașov
38	Baciu	Mihaela	2700823082412	Brașov
39	Enache	Ionela-Oana	2891101105034	Brăila
40	Giugiuc	Marcel	1801010090072	Brăila
41	Pașcău	Andreea Viorica	2850205090061	Brăila
42	Sandu	Dumitru	1560312400898	Brăila
43	Caracadă	Ionica	2601016090035	Brăila
44	Leu	Gafița	2600223090039	Brăila
45	Ivan	Mihalache	1780706092249	Brăila
46	Oprea	Paul	1700203092255	Brăila
47	Scăpău-Șerbu	Veronica-Adina	2781104090064	Brăila
48	Hotnog	Vasile	1790511173163	Brăila
49	Mihalache	Adrian-Mihail	1710312090029	Brăila
50	Vrabie	Carmen	2710703090022	Brăila
51	Alexe	Cristinel	1550912090012	Brăila
52	Andreev	Luminița-Costina	2691123090031	Brăila
53	Andronic	Elena-Iulia	2840316090049	Brăila
54	Boboc	Georgica	2550321090023	Brăila
55	Mihai	Carmen-Gina	2640424090031	Brăila
56	Popa	Ivantia	2681122090055	Brăila
57	Roșca	Gherghina	2790810092233	Brăila
58	Slabu	Mira	2600908090045	Brăila
59	Stoian	Georgiana-Marcelica	2880617090029	Brăila
60	Busuioc	Marcela	2700425090038	Brăila
61	Măcreanu	Ionuț-Răzvan	1851127090039	Brăila
62	Postolache	Mariana	2870124090070	Brăila
63	Cârjan	Viorel	1851218090013	Brăila
64	Terpezan	Florentin-Mihai	1700806410016	București
65	Dolghin	Dan-Victor	1730329360013	București
66	Ionescu Mălăncuș	Marius	1761013370072	București
67	Buzdugan	Ion	1670518034977	Buzău
68	Dobriță	Ana-Maria	2770501031844	Buzău
69	Dumitru	Andreea	2820513511603	Buzău
70	Duță	Ioana	2711122511675	Buzău
71	Neagoie	Pușa-Emilia	2640523287133	Buzău

0	1	2	3	4
72	Stan	Mihăiță	1920302211182	Buzău
73	Vlase	Cătălin	1680501103808	Buzău
74	Bunăziua	Dana-Maria	2761130100070	Buzău
75	Mohora	Adriana	2570329400120	Buzău
76	Verlan	Oana-Andrada	2801221114276	Caraș-Severin
77	Bența	Maria	2660702110071	Caraș-Severin
78	Ponoran	Ileana	2530506110656	Caraș-Severin
79	Ivanciu	Ileana-Mihaela	2700512510040	Călărași
80	Diaconescu	Virgil	1690512510011	Călărași
81	Sotir	Gheorghe	1560428510027	Călărași
82	Stroe	Gheorghe	1580610510031	Călărași
83	Chiș	Maria	2620118510018	Călărași
84	Năstase	Nicoleta	2791113511661	Călărași
85	Pițoi	Ionela Daniela	2930306511603	Călărași
86	Radovicescu	Aurelian-Ionel	1881019511601	Călărași
87	Tănase	Rodica	2720725511701	Călărași
88	Trifan	Florin-Silviu	1860911420073	Călărași
89	Arpășanu	Elena	2511104510018	Călărași
90	Coșar	Iulica	2720207510044	Călărași
91	Buianu	Daniela Gabriela	2940114460081	Călărași
92	Ene	Daniel-Gabriel	1650927510012	Călărași
93	Hodorogea	Ecaterina	2620408510013	Călărași
94	Vlăsceanu	Florica-Emilia	2750208054723	Călărași
95	Coica	Victorița	2850818510010	Călărași
96	Putere	Nicoleta	2861229513388	Călărași
97	Budu	Elena	2600320513499	Călărași
98	Dima	Georgeta	2590228510026	Călărași
99	Dulgheru	Tudorița	2600719510083	Călărași
100	Gavrilă	Marioara	2681212511703	Călărași
101	Grigore	Marioara	2670831511683	Călărași
102	Mocanu	Ionela-Rodica	2860910513374	Călărași
103	Ion	Olguța	2680518033094	Călărași
104	Toma	Elena	2610704214609	Călărași
105	Tudorică	Veronica-Margareta	2740509513499	Călărași
106	Bărbulescu	Aida-Mariana	2861217510015	Călărași
107	Gae	Iulian-Constantin	1860105511601	Călărași
108	Niță	Gherghina	2630805510026	Călărași
109	Botea	George	1880711133258	Constanța
110	Popescu	Cristina-Nicoleta	2820707520054	Constanța
111	Dan	Gheorghe	1510401212966	Constanța
112	Albu	Adrian	1630908131219	Constanța
113	Antonescu	Georgeta	2731223134020	Constanța
114	Andriță	Ana	2650301135299	Constanța
115	Aroșculesei	Paula	2920314134164	Constanța
116	Baubec	Sabri	1651204134004	Constanța
117	Buzoianu	Carmen-Gabriela	2770726134002	Constanța
118	Despinoiu	Ioana	2710927130022	Constanța
119	Dumitru	Costel	1650529131214	Constanța
120	Geambulă	Mujghian	2670921134042	Constanța
121	Gîrțu	Simona	2670801130913	Constanța
122	Moldovan	Georgeta	2680126134029	Constanța

0	1	2	3	4
123	Mustafa	Iusni	1490303131260	Constanța
124	Petculescu	Viorica	2640413135051	Constanța
125	Smeu	Cristinica	2690223134014	Constanța
126	Tănase	Valeriu	1790923130914	Constanța
127	Vulpe	Doru	1750129134000	Constanța
128	Zamfir	Georgiana	2910311132818	Constanța
129	Alexe	Bogdan-Mircea	1750623134002	Constanța
130	Catrinoiu	Gabriela	2670710131252	Constanța
131	Gheorghe	Dorina	2820418134189	Constanța
132	Duță	Gabriel	1800419132809	Constanța
133	Enea	Ionuț-Alexandru	1900620134196	Constanța
134	Enea	Vlad	1920320134132	Constanța
135	Tararachi	Foti-Florian	1880920134145	Constanța
136	Duca	Robert-Adrian	1750107131211	Constanța
137	Anton	Ioana-Daniela	2730531461522	Constanța
138	Dornea	Daniel	1820701090038	Constanța
139	Grama	Dănuț	1780317090118	Constanța
140	Ilie	George Adrian	1870704134131	Constanța
141	Petre	Natalia Luminița	2840430130013	Constanța
142	Schmidt	Andrei	1870709134223	Constanța
143	Stănescu	Mihai	1870608090050	Constanța
144	Ungureanu	Gheorghe	1910414134213	Constanța
145	Velișcu	Răzvan	1890202090021	Constanța
146	Bălosu	Ștefan	1631124135074	Constanța
147	Nicola	Rozalia	2630828131269	Constanța
148	Țuțuianu	Gabriel Dumitru	1660703135051	Constanța
149	Chivu	Marian	1650429133101	Constanța
150	Chivu	Alexandru-Iulian	1890111133254	Constanța
151	Gafar	Șeila	2730813131231	Constanța
152	Giomiade	Aurelia	2780102133136	Constanța
153	Grigore	Monica	2531024131298	Constanța
154	Șaban	Manie	2790602133693	Constanța
155	Purcărea	Nicoleta	2770919340028	Constanța
156	Iosif	George-Daniel	1890722134125	Constanța
157	Nyegre	Iosif-Ciprian	1840107134231	Constanța
158	Avram	Oana-Andreea	2910518152499	Dâmbovița
159	Cîrcel	Florin-Dan	1770403160013	Dolj
160	Șoimu	Corina-Mihaela	2740520162141	Dolj
161	Rotaru	Laura	2641215160019	Dolj
162	Bălănescu	Mihaela	2870417165658	Dolj
163	Soloțchi	Melania	2560214173157	Galați
164	Ilie	George-Bogdan	1800825170010	Galați
165	Stavarache	Cristina	2870624170011	Galați
166	Susan	Maricela	2770804174893	Galați
167	Tufă	Florentina	2810706170141	Galați
168	Cristofan	Virginia-Marlena	2800313171701	Galați
169	Hogaș	Eduard-Dumitru	1730507173165	Galați
170	Irimia	Iuliana	2760508170337	Galați
171	Stoica	Florica	2741130170374	Galați
172	Stanciu	Maricel	1650630170371	Galați
173	Irava	Mirela	2871017170054	Galați

0	1	2	3	4
174	Vartic	Nicoleta-Elena	2910823152483	Galați
175	Ghizdăreanu	Valeriu	1700502520032	Giurgiu
176	Pleșea	Cătălin-Ionuț	1900526170043	Giurgiu
177	Sandu	Mihăiță-Ginel	1800125238592	Giurgiu
178	Zidaru	Mariana	2610308520027	Giurgiu
179	Popa	Tântica	2900831520031	Giurgiu
180	Ranteș	Aurelia	2671009520037	Giurgiu
181	Frățilă	Andreea	2870228205588	Hunedoara
182	Istudor	Florin	1870402211180	Ialomița
183	Neagu	Aurelian-Roberth	1790321212961	Ialomița
184	Grigore	Maria	2600628212955	Ialomița
185	Ionescu	Alina-Bogdana	2810523210031	Ialomița
186	Stanciu	Georgeta	2740827212975	Ialomița
187	Țuțuianu	Joița	2681011170328	Ialomița
188	Cioc	Adrian	1720418216205	Ialomița
189	Croitoru	Elena	2631002212951	Ialomița
190	Neacșu	Florica	2580526212963	Ialomița
191	Stănescu	Cătălin Daniel	1760401212961	Ialomița
192	Busuioc	Mihaela-Mariana	2850529210014	Ialomița
193	Munteanu	Marian-Valentin	1911014210011	Ialomița
194	Popescu	Nicolae	1670826213022	Ialomița
195	Ilie	Larisa Loredana	2930625210025	Ialomița
196	Ifrim	Dumitrina	2590813214604	Ialomița
197	Pârvu	Florica	2690810214610	Ialomița
198	Topuzaru	Georgeta	2701228212958	Ialomița
199	Blaj	Victor	1670810226365	Iași
200	Brezeanu	Cristina	2690727272621	Iași
201	Grădinaru	Gheorghe	1510324221141	Iași
202	Manta	Cristinel	1750514224513	Iași
203	Gherghiceanu	Petru	1721205224495	Iași
204	Zăpodeanu	Cezara-Valentina	2880729225928	Iași
205	Păduraru	Gheorghe	1580112224507	Iași
206	Tucan	Mihai	1860715225675	Iași
207	Berea	Gabriela	2680524220036	Iași
208	Balan	Dragoș-Alexandru	1830326226748	Iași
209	Mitrică	Robert	1801031270855	Iași
210	Stoleriu	Petrică Viorel	1870628225622	Iași
211	Pricopie	Gheorghe	1510424226337	Iași
212	Gafița	Anca-Diana	2840824225626	Iași
213	Loghin	Elena-Mădălina	2920202226195	Iași
214	Donighevici	Răzvan-Daniel	1840719410138	Ilfov
215	Răsvanța	Maria-Magdalena	2550501241649	Maramureș
216	Bosoancă	Neluța-Alexandra	2901212250057	Mehedinți
217	Lăpădat	Gabriela	2670706250533	Mehedinți
218	Lungu	Rodica	2650530250521	Mehedinți
219	Tufaru	Florentina-Luminița	2780422250529	Mehedinți
220	Pleșca	Elena	2710522332141	Neamț

0	1	2	3	4
221	Sirițanu	Vasile-Viorel	1610610221183	Neamț
222	Mîrzan	Oana	2860810226775	Neamț
223	Branche	Adina-Gabriela	2821109270836	Neamț
224	Mărțișcă	Mihaela-Gabriela	2720323272641	Neamț
225	Barcan	Gheorghe	1771201272623	Neamț
226	Butnaru	Iuliana	2840707270854	Neamț
227	Chiria	Costel-Alin	1850602270837	Neamț
228	Cociorvă	Gheorghe	1590930270584	Neamț
229	Gotcu	Elena-Anca	2890521270019	Neamț
230	Ivan	Alina-Gabriela	2840908270854	Neamț
231	Măgdălina	Dumitru Constantin	1930714270030	Neamț
232	Prisecariu	Iulian	1810409374096	Neamț
233	Tălmăcel	Oana-Cristina	2841011046197	Neamț
234	Bănică	Florin	1880701286654	Olt
235	Țocu	Liana-Aurora	2760412280811	Olt
236	Maria	Florentina	2640525282201	Olt
237	Pîslă	Mihai-Emil	1860306282221	Olt
238	Stăvaru	Florica	2620510283381	Olt
239	Tinoreanu	Cornelea	2571014283371	Olt
240	Staicu	Iuliana	2861229282211	Olt
241	Budică	Felicia-Cornelia	2740707284369	Olt
242	Cojoc	Eugenia-Lăcrămioara	2840317282207	Olt
243	Velea	Viorica-Florentina	2850913282214	Olt
244	Dreglea	Raluca-Ionela	2810103282233	Olt
245	Voinea	Camelia	2890831283552	Olt
246	Floroiu	Maria-Ionela	2861125295605	Prahova
247	Radu	Mircea	1710804293160	Prahova
248	Sanda	Jana	2600820340013	Teleorman
249	Ghine	Lenuța	2811228340015	Teleorman
250	Zincă	Dragoș-Constantin	1830926286049	Teleorman
251	Baciu	Alina Andreea	2920626340448	Teleorman
252	Geambașu	Mariana	2831208340934	Teleorman
253	Olteanu	Ștefania-Steluța	2840510340450	Teleorman
254	Burcică	Mariana Mirela	2671122345387	Teleorman
255	Năstase	Nuța	2731021343225	Teleorman
256	Nedelcu	Dorinel-Mihai	1891014340912	Teleorman
257	Panait	Mihaela	2700712343249	Teleorman
258	Purcărescu	Margareta-Angelica	2660819280796	Teleorman
259	Ciupitu	Sanda	2690718343269	Teleorman
260	Gîdea	Florentina-Alexandra	2860702340446	Teleorman
261	Teodorescu	Lucian	1850715340028	Teleorman
262	Dăscuțu	Viorica	2590417345393	Teleorman
263	Lincu	Angela	2700928345380	Teleorman
264	De Beukelaer	Nicoleta	2820201340434	Teleorman
265	Mateiu	Vlad	1880703352292	Timiș
266	Narie	Adrian-Victor	1781224392929	Timiș
267	Tillinger	Adelina-Karina	2911020350087	Timiș
268	Sinitean	Silviu-Pavel	1861221020084	Timiș
269	Chetrinescu	Nicolae	1490606354736	Timiș
270	Micluța	Monica-Giorgiana	2760331354726	Timiș
271	Bănuți	Tatiana	2610312113675	Timiș

0	1	2	3	4
272	Fericean	Gabriela-Codruța	2821101354487	Timiș
273	Tescoveanu	Valeriu	1681218280801	Timiș
274	Farcaș	Ștefan-Cosmin	1771226350325	Timiș
275	Ivașcu	Viorica	2710318353959	Timiș
276	Bica	Alisa-Cristina	2890312350131	Timiș
277	Codrea	Maria	2641108240026	Timiș
278	Popescu	Carmen-Maria	2850204350020	Timiș
279	Brancu	Ioan	1670625350012	Timiș
280	Jebelean	Cristian-Zoltan	1780605354777	Timiș
281	Aivănoăei	Adina-Teodora	2820306350033	Timiș
282	Iancu	Alina	2780716354738	Timiș
283	lordache	Raluca-Rodica	2870502350057	Timiș
284	Popeț-Bot	Titiana-Otilia	2711123350326	Timiș
285	Bădăluță	Mariana-Gabriela	2820714330199	Timiș
286	Cuibariu	Ioan-Florențiu	1740606354726	Timiș
287	Albăceanu	Gheorghe	1520501364217	Tulcea
288	Rădoi	Daniel-Ionuț	1860305134203	Tulcea
289	Pestrea	Vasile	1500627361937	Tulcea
290	Tudor	Elena	2760121360010	Tulcea
291	Butucea	Petrișor	1870707360336	Tulcea
292	Dumitru	Florin	1860417360324	Tulcea
293	Mergeani	Dina	1790315364224	Tulcea
294	Bucșan	Mircea-Florin	1881111360017	Tulcea
295	Muhuleț	Alexandru	1860408360022	Tulcea
296	Oancea	Ion	1620708361943	Tulcea
297	Parfene	Oana-Maria	2780305361691	Tulcea
298	Costache	Maria	2810407364933	Tulcea
299	Fedot	Alina	2900826360339	Tulcea
300	Arhire	Raluca	2860721374523	Vaslui
301	Artene	Gabriela	2680322373461	Vaslui
302	Băeșu	Monica-Viviana	2700628372255	Vaslui
303	Cioată	Alexandru	1550731373464	Vaslui
304	Costrășel	Laura	2790920374067	Vaslui
305	Crăciun	Silică	1600508170022	Vaslui
306	Dobrea	Bogdan-Andrei	1901002375472	Vaslui
307	Popa	Oana-Andreea	2800724374514	Vaslui
308	Șchiopu	Nicoleta-Valentina	2710419370065	Vaslui
309	Hurduc	Dan	1690511374088	Vaslui
310	Pupăză	Gina	2730122374101	Vaslui
311	Boca	Ionela	2870821374541	Vaslui
312	Brașoveanu	Cerasela	2870607374523	Vaslui
313	Diaconu	Diana-Florentina	2800802374521	Vaslui
314	Iarmaliuc	Vitalina	2850112410129	Vaslui
315	Dabija	Alexandru-Costel	1881002375500	Vaslui
316	Andrei	Dănuț-Constantin	1851222385560	Vâlcea
317	Rizea	Elena-Alina	2860429385566	Vâlcea
318	Motrună	Elena-Sorina	2860311385565	Vâlcea
319	Ghițău	Virginica-Lăcrămioara	2901223394435	Vrancea
320	Vasiliu	Elena	2590320390692	Vrancea
321	Bordeianu	Alexandra	2831229394464	Vrancea
322	Potop	Maricel-Fănel	1760408393138	Vrancea

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL COMPETENT SĂ JUDECE RECURSUL ÎN INTERESUL LEGII

DECIZIA Nr. 8**din 8 decembrie 2014**

Dosar nr. 7/2014

Iulia Cristina Tarcea	— vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, președintele completului
Lavinia Curelea	— președintele Secției I civile
Roxana Popa	— președintele delegat al Secției a II-a civile
Ionel Barbă	— președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Corina Michaela Jîjîie	— președintele Secției penale
Simona Lala Cristescu	— judecător la Secția I civilă
Lavinia Dascălu	— judecător la Secția I civilă
Aurelia Rusu	— judecător la Secția I civilă
Beatrice Ioana Nestor	— judecător la Secția I civilă — judecător-raportor
Dragu Crețu	— judecător la Secția I civilă
Mihaela Tăbârcă	— judecător la Secția I civilă
Tatiana Gabriela Năstase	— judecător la Secția a II-a civilă
Minodora Condoiu	— judecător la Secția a II-a civilă
Marian Budă	— judecător la Secția a II-a civilă
Iulia Manuela Cîrnu	— judecător la Secția a II-a civilă
Lucia Paulina Brehar	— judecător la Secția a II-a civilă — judecător-raportor
Constantin Brânzan	— judecător la Secția a II-a civilă
Carmen Sîrbu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Zoița Milășan	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Eugenia Ion	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal — judecător-raportor
Iuliana Rîciu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Doina Duican	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Simona Camelia Marcu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Ilie Iulian Dragomir	— judecător la Secția penală
Luciana Mera	— judecător la Secția penală

Completul competent să judece recursul în interesul legii este legal constituit în conformitate cu dispozițiile art. 516 alin. (2) din Codul de procedură civilă, raportat la art. 27² alin. (2) lit. b) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna Antonia Constantin, procuror șef adjunct al Secției judiciare.

Din partea Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța se prezintă domnul judecător Anghel Răzvan.

La ședința de judecată participă magistratul-asistent Ileana Peligrad din cadrul Secției a II-a civile a Înaltei Curți de Casație și Justiție, desemnat pentru această cauză în conformitate cu dispozițiile art. 27² din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul competent să judece recursul în interesul legii a luat în examinare recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare (*Codul muncii, republicat*), raportat la prevederile art. 76 lit. b) din același act normativ, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere și a deciziei de concediere și care sunt condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere și a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei durata preavizului.

După prezentarea referatului cauzei, constatând că nu mai sunt chestiuni prealabile de discutat sau excepții de invocat, președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, acordă cuvântul domnului judecător Anghel Răzvan, din partea Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța, în susținerea recursului în interesul legii promovat.

Domnul judecător Anghel Răzvan învederează că sunt în discuție două probleme de drept, respectiv dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 78, raportat la prevederile art. 75 și 76 alin. 1 lit. b) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicat, nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz constituie un motiv de nulitate a deciziei de concediere și condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere pentru omisiunea de a indica în cuprinsul său durata preavizului.

Cu privire la prima problemă, arată că s-a conturat o primă opinie în care s-a considerat că nu intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere, însă angajatul are dreptul la despăgubiri, iar, într-o a doua opinie, s-a apreciat că în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere.

Referitor la cea de a doua problemă, învederează că, într-o opinie, s-a reținut că omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei

de concediere durată preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei, iar, în cea de a doua opinie, s-a susținut că lipsa indicării duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea, dacă a fost indicată în alt înscris sau preavizul a fost în mod efectiv acordat și nu s-a dovedit existența unei vătămări.

În concluzie, solicită admiterea recursurilor în interesul legii promovate și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii.

Președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, acordă cuvântul doamnei Antonia Constantin, procuror șef adjunct al Secției judiciare din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

Reprezentantului procurorului general, cu privire la prima problemă, arată că nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere, indiferent dacă în decizia de concediere emisă angajatorul a menționat sau nu durata preavizului, iar acordarea preavizului, cu durata minimă de 20 de zile lucrătoare, reprezintă pentru angajator o obligație stabilită în mod imperativ de lege. Totodată, atunci când acordarea preavizului este obligatorie, înștiințarea salariatului de către angajator asupra măsurii concedierii trebuie să fie premergătoare emiterii deciziei de concediere, iar salariatul nu poate renunța la dreptul său la preavizul cu durata minimă de 20 de zile lucrătoare, întrucât o astfel de renunțare este nulă absolut, sancțiune ce intervine și în cazul compensării în bani a dreptului la preaviz, chiar dacă această alternativă ar fi prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă.

Din perspectiva celei de a doua probleme, se apreciază că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că a acordat salariatului, anterior concedierii, preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, prin neindicarea acestui element nefiind afectată legalitatea măsurii concedierii înseși, atât timp cât aceasta a fost luată de către angajator, cu respectarea procedurii legale.

Față de cele expuse, în temeiul art. 517 din Codul de procedură civilă, solicită admiterea recursurilor în interesul legii formulate de către procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de către Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și pronunțarea unei hotărâri prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii.

Președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, constatând că nu mai sunt alte completări, chestiuni de invocat sau întrebări de formulat din partea membrilor completului, a declarat dezbaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare asupra recursurilor în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursurilor în interesul legii, a constatat următoarele:

1. Problemele de drept ce au generat practica neunitară

Practica judiciară neunitară ce a generat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu prezentele recursuri în interesul legii s-a conturat în soluționarea într-un mod diferit a problemelor de drept referitoare la nulitatea măsurii de concediere și a deciziei de concediere, precum și condițiile în care aceasta intervine, în cazul nerespectării de către angajator a dreptului la preaviz al angajatului, respectiv în cazul în care în decizia de concediere se omite a se menționa durata preavizului.

2. Examenul jurisprudențial

În urma verificării jurisprudenței la nivelul întregii țări, s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar cu privire la

interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, raportat la prevederile art. 75 și art. 76 lit. b) din același act normativ, în legătură cu două probleme de drept, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere și a deciziei de concediere și care sunt condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere și a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica, în cuprinsul deciziei, durata preavizului.

3. Soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești

3.1. O primă problemă rezolvată neunitar de către instanțele judecătorești vizează nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz.

3.1.1. Într-o primă opinie, s-a reținut că în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului nu intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere, însă angajatul are dreptul la despăgubiri atât în cazul în care dreptul la preaviz nu a fost respectat deloc, cât și în cazul în care a fost acordat un termen de preaviz mai mic decât cel stabilit în lege, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă mai favorabile salariatului.

În aceste ipoteze, s-a apreciat că încetarea contractului individual de muncă intervine la expirarea perioadei de preaviz.

În motivarea acestui punct de vedere, s-a reținut că dreptul la preaviz este un drept legal, cu situație juridică distinctă de procedura concedierii. El nu face parte din condițiile procedurii concedierii întrucât nu este un drept de natură procedurală, ci un drept de protecție socială, ce are ca scop asigurarea, pentru angajat, a posibilității de a căuta un loc de muncă și evitarea situației de a fi lipsit imediat de orice venit.

S-a subliniat faptul că legea nu instituie o anumită sancțiune în cazul nerespectării dreptului la preaviz, astfel că încălcarea acestui drept ar da naștere unui drept la dezdăunare din partea angajatorului sau ar determina producerea efectelor concedierii la data expirării termenului de preaviz.

Pe de altă parte, față de natura interesului ocrotit prin dispoziția legală care îl stabilește, încălcarea dreptului salariatului la preaviz determină nulitatea relativă a concedierii, condiționată deci de producerea unei vătămări care să nu poată fi înlăturată în altă modalitate decât prin anularea măsurii și a deciziei de concediere. Or, nulitatea relativă poate fi confirmată prin acordarea despăgubirilor aferente perioadei de preaviz neacordat și recunoașterea vechimii în muncă, fiind astfel acoperită vătămarea pricinuită angajatului.

3.1.2. Într-o a doua orientare jurisprudențială s-a arătat că, în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului, intervine sancțiunea nulității măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În motivarea acestei opinii, s-a reținut că preavizul se înscrie în procedura legală a concedierii, reprezentând înștiințarea prin care se aduce la cunoștință salariatului, ca o garanție a dreptului la muncă și stabilității în muncă, faptul că la o dată ulterioară urmează să se dispună desfacerea contractului său de muncă.

Dreptul la preaviz este garantat, fără a fi lăsată la aprecierea angajatorului acordarea acestuia, iar, în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz reglementat de lege, intervin sancțiunile specifice, prevăzute de Codul muncii, republicat, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege fiind lovită de nulitate absolută, potrivit art. 78 din același act normativ.

În pronunțarea hotărârilor care se circumscriu acestei soluții s-a pornit de la elemente de organizare a textelor de lege care reglementează dreptul la preaviz și decizia de concediere, precum și controlul și sancționarea concedierilor nelegale, concluzionându-se că acordarea preavizului este prealabilă încetării contractului individual de muncă din inițiativa

angajatorului, încadrându-se, așadar, în procedura concedierii propriu-zise. Potrivit art. 78 din Codul muncii, republicat, orice concediere dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Această nulitate nu poate fi acoperită prin acordarea unei compensații bănești, chiar dacă o asemenea posibilitate ar fi reglementată prin contracte colective sau individuale de muncă, întrucât salariații nu pot renunța la drepturile recunoscute de lege, orice tranzacție în acest sens fiind lovită de nulitate, conform art. 38 din Codul muncii, republicat.

În susținerea acestei soluții s-au adus și argumente de interpretare istorică și teleologică a legii, actualul Cod al muncii nemaipreluând dispoziția din Codul anterior, potrivit căreia neacordarea preavizului sau acordarea unui preaviz cu o durată mai mică nu era sancționată cu nulitatea, ci atrăgea obligația angajatorului de a plăti persoanei în cauză o indemnizație egală cu salariul de bază pe jumătate de lună.

S-a evidențiat și opinia potrivit căreia sancțiunea nulității intervine doar în ipoteza în care nu este respectat termenul de preaviz prevăzut de lege, nu și în situația în care este nesocotit un termen mai mare, menționat în contractul colectiv de muncă.

3.2. O altă problemă rezolvată diferit de instanțele judecătorești vizează condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere, atunci când nu este indicat termenul de preaviz.

3.2.1. Într-o primă opinie, s-a reținut că omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei de concediere durata preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei.

În acest sens, s-a apreciat că mențiunea referitoare la durata preavizului este una obligatorie, prevăzută expres de art. 74 alin. (1) lit. b) din Codul muncii [art. 76 lit. b), după republicare], pentru conținutul deciziei de concediere, neputând fi cuprinsă în înscrisuri ulterioare.

Lipsa acestei mențiuni constituie o cauză de nulitate absolută expresă a deciziei de concediere, condiția menționării obligatorii fiind prevăzută *ad validitatem*.

3.2.2. Într-o a doua orientare jurisprudențială, s-a apreciat că lipsa indicării duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea, dacă a fost indicată în alt înscris și preavizul a fost, în mod efectiv, acordat.

În motivarea acestei opinii s-a menționat că legiuitorul nu a sancționat cu nulitatea absolută decizia de concediere care nu cuprinde unul dintre elementele indicate, ci a arătat că decizia trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu, ceea ce înseamnă că aceste elemente pot fi aduse la cunoștința angajatului și prin intermediul altor înscrisuri emise în completarea deciziei de concediere.

Cât timp obligația de a acorda preavizul a fost îndeplinită, neindicarea duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea deciziei, fiind realizată finalitatea legii, respectiv protejarea salariatului prin acordarea unui interval de timp în care acesta să își poată găsi un loc de muncă.

4. Opinia Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța
Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța, deși a constatat existența unei practici judiciare neunitare și, prin Hotărârea nr. 13 din 23 septembrie 2014, a dispus sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării asupra problemei de drept deduse judecării, nu s-a pronunțat asupra orientării jurisprudențiale pe care o consideră legală.

5. Opinia procurorului general

În ceea ce privește prima problemă de drept, se consideră ca fiind în acord cu litera și spiritul legii soluția potrivit căreia, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, raportat la art. 75 din același act normativ, preavizul trebuie acordat salariatului anterior emiterii deciziei de concediere; neacordarea preavizului, cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, atrage nulitatea absolută a deciziei de concediere și a măsurii

concedierii; dreptul la preavizul prevăzut de lege în favoarea salariatului nu poate fi înlocuit cu despăgubiri, chiar dacă această alternativă ar fi prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, invocate de părți.

Din perspectiva celei de-a doua probleme de drept, reprezentată de interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, cu referire la aplicarea sancțiunii nulității deciziei de concediere și a măsurii concedierii, atunci când, deși în cuprinsul actului unilateral emis de angajator nu este indicată durata preavizului, totuși, acesta face dovada că a acordat salariatului preavizul, anterior emiterii deciziei, se apreciază că lipsa, din cuprinsul deciziei de concediere, a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii, atunci când angajatorul face dovada că a acordat salariatului, anterior emiterii deciziei, preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat.

6. Raportul asupra recursului în interesul legii

Raportul întocmit de judecătorii-raportori desemnați, conform art. 516 alin. (5) din Codul de procedură civilă, a concluzionat că, referitor la prima problemă de drept, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, cu referire la art. 75 alin. (1) din același act normativ, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În ceea ce privește a doua problemă de drept, s-a considerat că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, sau cu durata prevăzută în contractele colective ori individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

7. Înalta Curte de Casație și Justiție

Prin Sesizarea Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța nr. 5.961/22/24 septembrie 2014 și prin Memoriul de recurs în interesul legii nr. 2.510/C/3.651/III-5/2014, 10.446/3.641/III-5/2013 din 31 octombrie 2014, formulat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, s-a invocat existența unei practici judiciare neunitare referitoare la nulitatea măsurii de concediere și a deciziei de concediere, precum și la condițiile în care aceasta intervine, în cazul nerespectării de către angajator a dreptului la preaviz al angajatului, respectiv în cazul în care în decizia de concediere se omite a se menționa durata preavizului.

Examinând sesizările cu recursurile în interesul legii, raportul întocmit de judecătorii-raportori și dispozițiile legale ce se solicită a fi interpretate în mod unitar, s-au reținut următoarele:

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost legal sesizată, iar recursul în interesul legii este admisibil, fiind îndeplinite cumulativ cerințele impuse de dispozițiile art. 515 din Codul de procedură civilă, cu referire la autorii sesizării și existența unei jurisprudențe neunitare relativ la problemele de drept ce se cer a fi interpretate.

I. În ceea ce privește consecințele de ordin juridic ale nerespectării de către angajator a dreptului la preaviz al angajatului asupra măsurii concedierii și deciziei de concediere, au procedat în mod corect instanțele care au considerat că în acest caz intervine sancțiunea nulității absolute a concedierii și

a deciziei prin care se dispune măsura de încetare a contractului individual de muncă.

Nulitatea absolută trebuie constatată și în ipoteza în care în decizia de concediere a fost menționată durata preavizului, dar, în fapt, nu a fost respectată.

De asemenea, aceeași sancțiune intervine și în situația în care se acordă angajatului un termen de preaviz mai mic decât cel prevăzut de lege sau decât cel stabilit prin contractele colective ori individuale de muncă, în cazul în care aceste contracte menționează o durată a preavizului mai mare decât cea arătată în lege și, în consecință, sunt mai favorabile angajatului.

Astfel, potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, iar dispozițiile art. 78 din același cod sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege.

În primul rând, prealabil oricărei altei analize este relevantă definirea conținutului noțiunii de „procedură a concedierii”, în accepțiunea art. 78 din Codul muncii, republicat, pentru a se putea stabili dacă obligația angajatorului de a respecta termenul de preaviz, corelativă dreptului salariatului în acest sens, face parte dintre cerințele impuse de lege pentru asigurarea legalității procedurii de concediere.

Pornind de la interpretarea semantică a noțiunii de „procedură”, aceasta vizează „totalitatea actelor și a formelor îndeplinite în cadrul activității desfășurate de un organ de jurisdicție, de executare sau de alt organ de stat”.

Preavizul reprezintă înștiințarea prealabilă a salariatului cu privire la încetarea raportului de muncă, în consecință, acordarea acestuia constituie o formalitate circumscrisă categoriei sus-menționate, care trebuie respectată pentru asigurarea valabilității măsurii concedierii.

Împrejurarea că îndeplinirea acestei formalități se plasează într-o etapă premergătoare momentului final al concedierii nu schimbă natura actului, respectiv de act de procedură, decisiv pentru legalitatea concedierii.

Și din perspectiva topicii dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, în ansamblul normelor legale care reglementează încetarea contractului individual de muncă, se deduce aceeași concluzie.

Dispozițiile referitoare la dreptul angajatului la preaviz se regăsesc în secțiunea a 6-a din capitolul V, titlul II al Codului muncii, republicat, art. 75 alin. (1) stabilind că „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, iar dispozițiile art. 78 din același act normativ sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege.

Reglementarea preavizului constituie o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă, de vreme ce, pe durata preavizului, drepturile și obligațiile părților din contractul individual de muncă rămân neschimbate.

Prin urmare, dreptul la preaviz este conceput și ca un instrument de apărare a angajatului față de efectele negative ale încetării contractului său de muncă, subsumându-se „dreptului la protecție în caz de concediere”, reglementat ca atare în dispozițiile art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat. Salariatul aflat în procedura de concediere nu poate renunța la preaviz în situația în care, potrivit legii, este îndreptățit la acordarea acestuia, nici prin act unilateral și nici prin acord cu angajatorul său, în caz contrar fiind încălcate dispozițiile art. 38 din Codul muncii, republicat. Potrivit acestui text de lege, „Salariatii nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin

lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”. Or, dreptul la preaviz este unul dintre drepturile recunoscute prin lege, fiind inclus în categoria reglementată de art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat, respectiv „dreptul la protecție în caz de concediere”.

În plus, dreptul salariatului la preaviz constituie și o dimensiune a dreptului său la informare, prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, republicat, care nu se limitează doar la momentul încheierii raportului juridic de muncă, ci continuă pe parcursul derulării acestuia.

Inserarea dreptului la preaviz în dreptul la informare rezultă și din prevederile art. 2 alin. (1) și alin. (2) lit. g) din Directiva nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (*Directivă*).

Conform acestor norme, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului căruia directiva i se aplică elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.

Dintre elementele minimale cu privire la care trebuie informat lucrătorul, indicate în cuprinsul art. 2 din Directivă, face parte și durata preavizului, care trebuie respectată de către angajator în cazul încetării contractului sau raportului de muncă, ori metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată când sunt furnizate informațiile.

Pe de altă parte, raportat la cazurile în care trebuie acordat preavizul, conform art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, se constată că acestea exclud motive imputabile angajatului, indiferent dacă măsura concedierii se dispune pentru motive care țin de persoana salariatului [art. 61 lit. c) — inaptitudinea fizică și/sau psihică a persoanei în cauză, care nu permite îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare locului de muncă ocupat; art. 61 lit. d) — necorespunderea profesională față de locul de muncă ocupat] sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65 și art. 66 — desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, concedierea putând fi individuală sau colectivă).

Prin urmare, se poate considera că dreptul la preaviz, ca o garanție împotriva abuzurilor și nelegalităților la care poate recurge angajatorul în caz de concediere, a fost reglementat de legiuitor pentru protecția salariatului de bună-credință, de vreme ce ipotezele legale în care preavizul trebuie acordat nu presupun culpa persoanei în cauză. Or, ocrotirea bunei-credințe reprezintă un principiu fundamental, comun tuturor ramurilor de drept, inclusiv dreptului muncii, legiuitorul statuând în art. 8 alin. (1) din Codul muncii, republicat, printre altele, că relațiile de muncă se fundamentează pe principiul bunei-credințe.

Nu este lipsit de interes, pentru definirea importanței respectării dreptului la preaviz și, corelativ, pentru determinarea gravității încălcării acestei obligații din partea angajatorului, că legiuitorul a înțeles să reglementeze neacordarea preavizului, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați, drept contravenție care se sancționează cu amendă, potrivit art. 50 alin. (1) cu referire la art. 113 lit. f) și art. 114 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Acordarea termenului de preaviz reprezintă o etapă premergătoare procedurii concedierii, incluzându-se, în consecință, în această procedură, iar nerespectarea cerinței legale imperative în discuție conduce la aplicarea sancțiunii nulității absolute a concedierii, la cererea angajatului.

Fiind vorba despre sancțiunea nulității absolute, din perspectiva dispozițiilor Codului civil din 1865, cu care se întregesc cele din legislația muncii [art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicat], aceasta nu este condiționată de dovedirea vătămării angajatului și nu poate fi acoperită prin confirmare (acest din urmă aspect nu este reglementat în mod expres, dar se deduce din art. 1.168 din Codul civil).

Nici potrivit Codului civil în vigoare nulitatea absolută nu implică dovedirea unei vătămări produse persoanei în cauză.

În ceea ce privește posibilitatea confirmării, legea actuală statuează în mod expres, prin art. 1.247 alin. (4) din Codul civil (incident, conform art. 1.325 din Codul civil, chiar și în cazul actelor juridice unilaterale — decizia de concediere), că un contract lovit de nulitate absolută nu este susceptibil de confirmare decât în cazurile prevăzute de lege. Or, Codul muncii, republicat, nu conține o asemenea prevedere, de confirmare a nulității absolute în cazul concedierii dispuse fără respectarea termenului de preaviz. Problema prezintă interes pentru concedierile care au loc ulterior intrării în vigoare a Codului civil (1 octombrie 2011).

Prin urmare, nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor și recunoașterea vechimii în muncă.

În ceea ce privește despăgubirile, împrejurarea că acestea nu pot înlocui sau compensa preavizul rezultă și din schimbarea soluției legislative în materie, de la Codul muncii anterior la cel actual.

Codul muncii din 1973 stabilea că unitatea putea să îi concedieze pe salariat și fără preaviz, caz în care era obligată să îi plătească o indemnizație egală cu jumătate din salariul tarifar de încadrare pe o jumătate de lună, conform art. 131 alin. 2 din actul normativ anterior menționat, în prezent nemaifiind reglementată o asemenea opțiune pentru angajator.

Schimbarea legislativă nu s-ar fi justificat dacă intenția actuală a legiuitorului ar fi fost în sensul menținerii posibilității angajatorului de a complini lipsa preavizului cu despăgubiri sub forma unei indemnizații.

Pe durata preavizului drepturile și obligațiile părților din contractul individual de muncă rămân neschimbate, în sensul că angajatul este obligat în continuare să presteze munca, nu îi sunt atinse drepturile salariale, beneficiind și de celelalte drepturi bănești convenite pentru munca prestată și de orice alte avantaje care decurg din contractul de muncă (de exemplu, dreptul la locuință de serviciu, dreptul la plata de către angajator a abonamentelor pe mijloacele de transport în comun). Pe durata respectivă nu sunt modificate condițiile de încheiere sau de executare a contractului individual de muncă. Salariatul are, în continuare, obligația de a se abține de la orice act de concurență neloială, ca și de la orice act de indisciplină, în caz contrar contractul său de muncă putând fi desfăcut pentru motive disciplinare.

De asemenea, soluția compensației bănești îl dezavantajează pe angajat.

Întreaga perioadă a preavizului constituie, pentru salariat, vechime în muncă, potrivit art. 16 alin. (4) din Codul muncii, republicat, precum și vechime în specialitate (meserie sau profesie). Or, în cazul preavizului neacordat angajatul pierde vechimea în muncă sau în specialitate pe durata respectivă, neexistând nicio dispoziție în Codul muncii, republicat, în sens contrar.

Pe de altă parte, chiar dacă indemnizația încasată pentru nerespectarea dreptului la preaviz reprezintă bază de calcul al contribuției de asigurări sociale, neacordarea preavizului determină consecințe negative în ceea ce privește stagiul de cotizare realizat de asigurat, definit de art. 3 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu

modificările și completările ulterioare, ca „perioada de timp în care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii” și se reflectă și asupra punctajului mediu anual realizat de asigurat, definit de art. 3 alin. (1) lit. n) din actul normativ menționat ca reprezentând „numărul de puncte realizat de asigurat, calculat prin raportarea punctajului total realizat de acesta în întreaga perioadă de activitate la numărul anilor corespunzători stagiului complet de cotizare prevăzut de lege la data pensionării”.

În plus, dacă s-ar accepta teza compensării bănești a preavizului neacordat, ar rămâne fără conținut dispozițiile art. 75 alin. (3) din Codul muncii, republicat, aplicabile în ipoteza intervenirii suspendării contractului individual de muncă în perioada preavizului, când termenul de preaviz, la rândul său, este suspendat.

În concluzie, dreptul la preaviz nu poate fi înlocuit cu despăgubiri, iar nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor și recunoașterea vechimii în muncă.

Aceasta nici în ipoteza în care prin clauzele contractelor colective sau individuale de muncă s-ar reglementa o asemenea posibilitate, în raport cu dispozițiile art. 38 din Codul muncii, republicat.

Preavizul nu determină, în sine, încetarea contractului de muncă, ceea ce constituie și justificarea opiniei din doctrină și jurisprudență, unanim acceptată, în sensul că preavizul nu reprezintă o decizie de concediere și, ca urmare, nu poate forma obiect al contestației în justiție, independent de emiterea acestei decizii.

Lovită de nulitate absolută este și concedierea dispusă cu acordarea unui termen de preaviz mai mic decât cel stabilit de Codul muncii, republicat, respectiv prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de sectoare de activitate, de grupuri de unități sau de unitate ori prin contractul individual de muncă, evident în ipoteza în care aceste din urmă acte prevăd un termen de preaviz mai mare decât cel legal sau stabilit prin contracte colective de muncă încheiate la nivel superior.

Cum s-a arătat deja, Codul muncii, republicat, vizează dreptul la un preaviz „ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, durata preavizului, reglementată de lege, reprezentând un drept minimal.

Din această caracteristică a dreptului prevăzut de lege rezultă, pe de o parte, că prin acte normative speciale se poate institui o perioadă a preavizului mai mare, iar, pe de altă parte, că prin contracte colective sau individuale de muncă se poate deroga de la dispozițiile legale, stabilindu-se o durată a preavizului superioară celei instituite prin art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat.

În acest sens, art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a reglementat, în favoarea acestor persoane, aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă, dreptul la un preaviz plătit de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile lor.

În cazurile în care un angajator este obligat să acorde salariatului concediat un preaviz, durata preavizului trebuie să fie de 20 de zile lucrătoare. Cu toate acestea, prin contracte colective încheiate la nivel de sectoare de activitate, de grupuri de unități sau de unitate ori prin contractul individual de muncă se poate stabili o durată a preavizului mai mare de 20 de zile lucrătoare, drepturile salariaților prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă având caracter minimal, potrivit art. 132 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată cu modificările ulterioare. Părțile implicate au

libertatea de a stabili, în favoarea salariaților, un termen de preaviz mai mare, iar termenul astfel stabilit trebuie respectat, întrucât contractul este „legea părților” și, în consecință, are forță obligatorie pentru acestea întocmai ca și o dispoziție legală, așa cum rezultă din art. 229 alin. (4) din Codul muncii, republicat.

Desigur, în ipoteza în care, prin contracte colective sau individuale de muncă, s-a stabilit o durată a termenului de preaviz mai mică decât cea menționată în art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, se va aplica termenul de preaviz legal, care este mai favorabil persoanei în cauză.

Pe de altă parte, dispozițiile art. 142 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare, menționează că sunt lovite de nulitate clauzele din contractele colective de muncă negociate cu încălcarea drepturilor minimale prevăzute de lege în favoarea salariaților. În cazul constatării nulității unor clauze de către instanță, părțile pot conveni renegocierea acestora, iar, până atunci, clauzele respective sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior, după caz.

În concluzie, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, cu referire la art. 75 alin. (1) din același act normativ, se apreciază că neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

II. Cea de a doua problemă de drept care face obiectul sesizărilor se referă la aplicarea sancțiunii nulității deciziei de concediere și a măsurii concedierii, atunci când, deși în cuprinsul actului unilateral emis de angajator nu este indicată durata preavizului, totuși, acesta face dovada acordării sale efective.

Decizia de concediere este actul de voință unilaterală al angajatorului, act de dreptul muncii, prin care se dispune, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

Potrivit art. 76 din Codul muncii, republicat, „Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea; b) durata preavizului; c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective; d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.”

Conform art. 78 din Codul muncii, republicat, „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”.

Obligația de a include în decizia de concediere durata preavizului se referă doar la cazurile în care acordarea preavizului de către angajator este obligatorie potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, atunci când persoanele sunt concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și art. 66 din același act normativ.

Omiterea indicării acestui element în cadrul deciziei de concediere nu afectează legalitatea măsurii de concediere înseși, dacă angajatorul dovedește că a respectat condiția acordării preavizului.

Așadar, doar neacordarea efectivă a preavizului se sancționează cu nulitatea absolută, potrivit art. 78 din Codul muncii, republicat, care nu vizează și conținutul propriu-zis al actului, sub aspect formal.

În egală măsură, nulitatea absolută a deciziei și a măsurii de concediere intervine și în situația în care, formal, decizia cuprinde durata preavizului, fără însă ca salariatul să fi beneficiat efectiv din partea angajatorului de dreptul de preaviz.

Dovada acordării preavizului, în acest caz, îi incumbă angajatorului, în cadrul litigiului prin care salariatul contestă decizia de concediere și invocă încălcarea acestui drept ori faptul că termenul de preaviz a fost inferior celui stabilit de lege sau prin contractele colective ori individuale de muncă.

Nulitatea absolută a deciziei de concediere intervine, pentru nerespectarea procedurii legale, doar în cazurile expres prevăzute de legiuitor.

Astfel, cu titlu de exemplu, în cazul concedierii disciplinare, măsura nu poate fi luată, potrivit art. 251 alin. (1) din Codul muncii, republicat, decât cu efectuarea cercetării prealabile, sub aceeași sancțiune.

În sprijinul acestei interpretări și aplicări raționale a legii, care se opune unui formalism excesiv, pot fi aduse și exemple rezultate din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Astfel, în cauzele C-253/96—C-258/96 *Helmut Kampelmann ș.a. vs. Landschaftsverband Westfalen-Lippe*, prin Hotărârea din 4 decembrie 1997, Curtea, interpretând, în lumina scopului reglementării, dispozițiile art. 2 alin. (1) din Directiva nr. 91/533/CEE, care instituie obligația angajatorului de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat căruia această directivă i se aplică elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă, a reținut că: „notificarea la care face referire art. 2 alin. (1) din Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 (...) se bucură de aceeași prezumție în ceea ce privește corectitudinea care se atașează în dreptul intern oricărui document similar întocmit de către angajator și comunicat angajatului. Angajatorului trebuie să i se permită să facă dovada contrară, efectuând probe prin care să ateste că informațiile din notificare nu sunt în întregime incorecte sau să demonstreze că sunt reale” (§35 al hotărârii prin care se răspunde la prima întrebare a instanței germane).

De asemenea, și în Cauza C-350/99, *Wolfgang Lange vs. Georg Schunemann GmbH*, prin Hotărârea din 8 februarie 2001, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că „atunci când angajatorul nu își îndeplinește obligațiile conform Directivei nr. 91/533/CEE, de a furniza informații, directiva nu cere instanțelor naționale să aplice ori să refuze aplicarea principiilor din dreptul național în conformitate cu care nu se poate încălca dreptul niciuneia dintre părți de a administra probe asupra modului în care nu și-au îndeplinit obligația de a furniza informațiile”.

Mutatis mutandis, pornind de la necesitatea aplicării raționale a legii, prin raportare la principiul consensualității și al bunei-credințe, care trebuie să guverneze raporturile juridice de muncă, coroborat cu regula procedurală instituită prin art. 272 din Codul muncii, republicat, potrivit căreia, în conflictele de muncă, sarcina probei revine angajatorului, se apreciază că acestei părți trebuie să i se recunoască posibilitatea de a dovedi, în litigiul declanșat prin contestația formulată de salariat împotriva deciziei de concediere, că, în procedura de concediere, dreptul la preavizul prevăzut de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, a fost respectat, acoperind, în această modalitate, lipsa din actul unilateral pe care l-a emis a mențiunii privind durata preavizului.

În concluzie, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, se apreciază că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

Pentru considerentele arătate, în temeiul art. 517 cu referire la art. 514 din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 78 din același cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

Obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 8 decembrie 2014.

VICEPREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

IULIA CRISTINA TARCEA

Magistrat-asistent,

Ileana Peligrad

ACTE ALE BĂNCII NAȚIONALE A ROMÂNIEI

BANCA NAȚIONALĂ A ROMÂNIEI

ORDIN

privind dispunerea radierii instituției financiare nebancare Societatea Comercială IFN BIACO LEASING — S.A. din Registrul general al instituțiilor financiare nebancare

Având în vedere solicitarea lichidatorului judiciar al Societății Comerciale IFN BIACO LEASING — S.A., Societății Comerciale FIVE SPRL, privind radierea Societății Comerciale IFN BIACO LEASING — S.A. din Registrul general al instituțiilor financiare nebancare transmisă Băncii Naționale a României prin Scrisoarea nr. C/14.193 din 16 decembrie 2014,

în baza art. 28 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 93/2009 privind instituțiile financiare nebancare, cu modificările și completările ulterioare,

în temeiul art. 35 din Legea nr. 312/2004 privind Statutul Băncii Naționale a României și al prevederilor Hotărârii Parlamentului României nr. 27/2014, pentru numirea Consiliului de administrație al Băncii Naționale a României,

guvernatorul Băncii Naționale a României emite următorul ordin:

Articol unic. — Se dispune radierea instituției financiare nebancare Societatea Comercială IFN BIACO LEASING — S.A. din Registrul general al instituțiilor financiare nebancare, cu sediul în Str. Partiturii nr. 8, bl. 62, sc. A, ap. 36, sectorul 6,

București, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J40/17808/1994, cod unic de înregistrare 6244446, înscrisă în Registrul general al instituțiilor financiare nebancare la secțiunea h) „Leasing financiar” sub nr. RG-PJR-41-080189.

Guvernatorul Băncii Naționale a României,
Mugur Constantin Isărescu

București, 4 februarie 2015.

Nr. 101.

BANCA NAȚIONALĂ A ROMÂNIEI

ORDIN**privind dispunerea radierii din Registrul general al instituțiilor financiare nebancaire
a Societății Comerciale I.F.N. GENERAL LEASING — S.A.**

Având în vedere imposibilitatea desfășurării de către Societatea Comercială I.F.N. GENERAL LEASING — S.A. a activității de creditare prevăzute la art. 14 alin. (1) din Legea nr. 93/2009 privind instituțiile financiare nebancaire, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a intrării în faliment,

în baza art. 28 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 93/2009, cu modificările și completările ulterioare,

în temeiul art. 35 din Legea nr. 312/2004 privind Statutul Băncii Naționale a României și al prevederilor Hotărârii Parlamentului României nr. 27/2014 pentru numirea Consiliului de administrație al Băncii Naționale a României,

guvernatorul Băncii Naționale a României emite următorul ordin:

Articol unic. — Se dispune radierea din Registrul general al instituțiilor financiare nebancaire a Societății Comerciale I.F.N. GENERAL LEASING — S.A., cu sediul declarat în Sibiu, Bd. Victoriei nr. 28, județul Sibiu, înregistrată la Oficiul Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul Sibiu sub nr. J32/63/2002,

cod unic de înregistrare 14406360, înscrisă în Registrul general al instituțiilor financiare nebancaire, ținut la Banca Națională a României, la secțiunea h) „Leasing financiar” sub nr. RG-PJR-33-080111.

Guvernatorul Băncii Naționale a României,
Mugur Constantin Isărescu

București, 4 februarie 2015.
Nr. 102.

EDITOR: GUVERNUL ROMÂNIEI



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.I.F. RO427282,
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, internet: www.monitoruloficial.ro

Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 021.401.00.70, fax 021.401.00.71 și 021.401.00.72

Tiparul: „Monitorul Oficial” R.A.

