

DECIZIA nr. 8 din 20 mai 2024

privind interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor [art. 75 alin. \(1\)](#) și [art. 278 alin. \(1\)](#) din [Codul muncii](#)

EMITENT • **ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - COMPLETUL PENTRU SOLUȚIONAREA RECURSULUI ÎN INTERESUL LEGII**

Publicat în [MONITORUL OFICIAL nr. 573 din 19 iunie 2024](#)

Data intrării în vigoare **19-06-2024**

Dosar nr. 471/1/2024

Corina-Alina Corbu	- președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție - președintele completului
Carmen Elena Popoiag	- președintele Secției I civile
Marian Budă	- președintele delegat al Secției a II-a civile
Elena-Diana Tămagă	- președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Valerica Voica	- pentru președintele delegat al Secției penale
Lavinia Curelea	- judecător la Secția I civilă
Eugenia Pușcașiu	- judecător la Secția I civilă
Mariana Hortolomei	- judecător la Secția I civilă
Dorina Zeca	- judecător la Secția I civilă
Mirela Vișan	- judecător la Secția I civilă
Maricel Nechita	- judecător la Secția I civilă
Simona Maria Zarafiu	- judecător la Secția a II-a civilă
Carmen Trănica Teau	- judecător la Secția a II-a civilă
Virginia Florentina Duminecă	- judecător la Secția a II-a civilă
Ștefan Ioan Lucaciuc	- judecător la Secția a II-a civilă
Adina Oana Surdu	- judecător la Secția a II-a civilă
Diana Manole	- judecător la Secția a II-a civilă
Decebal Constantin Vlad	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Gabriela Elena Bogasiu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Adriana Florina Secrețeanu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Alina Nicoleta Ghica-Velescu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Andreea Marchidan	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Veronica Dumitrache	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Francisca Maria Vasile	- judecător la Secția penală
Lavinia Valeria Lefterache	- judecător la Secția penală

1. Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 471/1/2024 este legal constituit conform dispozițiilor [art. 516 alin. \(2\)](#) din [Codul de procedură civilă](#) și ale [art. 31 alin. \(4\) lit. b\)](#) din [Regulamentul](#) privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, aprobat prin [Hotărârea Colegiului de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2023](#), cu modificările ulterioare ([Regulamentul](#)).
2. Ședința este prezidată de doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.
3. Avocatul Poporului este reprezentat de doamna Emma Turtoi, șef birou contencios constituțional și recurs în interesul legii.
4. Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna Antonia Eleonora Constantin, procuror-șef al Secției judiciare.
5. La ședința de judecată participă domnul Cristian Balacciu, magistrat-asistent-șef în cadrul Secțiilor Unite, desemnat în temeiul [art. 32 din Regulament](#).
6. Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ia în examinare sesizarea formulată de Avocatul Poporului ce formează obiectul Dosarului nr. 471/1/2024.
7. Magistratul-asistent-șef prezintă referatul cauzei, arătând că la dosar au fost depuse raportul întocmit de judecătorii-raportori, punctul de vedere al procurorului general și opiniile specialiștilor consultați.
8. Constatând că nu sunt chestiuni prealabile, doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele completului, acordă succesiv cuvântul asupra recursului în interesul legii reprezentanților Avocatului Poporului și procurorului general.
9. Reprezentantul Avocatului Poporului apreciază că prima orientare jurisprudențială este în acord cu litera și spiritul legii, susținând că în [Codul muncii](#) nu este reglementat modul de calcul al termenului de preaviz, astfel încât devin aplicabile dispozițiile [art. 2.553 din Codul civil](#), care exclud prima și ultima zi din calculul termenului.

10. Reprezentantul procurorului general consideră că prima orientare jurisprudențială este în acord cu litera și spiritul legii, arătând că termenul de preaviz se calculează pe sistemul „zilelor libere” reglementat de [art. 2.553 din Codul civil](#) pentru a se asigura protecția salariaților împotriva concedierilor abuzive.

11. Nefiind întrebări pentru cei doi reprezentanți, doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele completului, declară dezbaterile închise, iar completul de judecată rămâne în pronunțare asupra sesizării.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

I. Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și obiectul recursului în interesul legii

12. Înalta Curte de Casație și Justiție a fost investită prin sesizarea formulată de Avocatul Poporului cu soluționarea recursului în interesul legii ce vizează problema de drept privind interpretarea și aplicarea neunitară a dispozițiilor [art. 75 alin. \(1\)](#) și [art. 278 alin. \(1\) din Codul muncii](#), raportate la prevederile [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#) și ale [art. 181 alin. \(1\) pct. 2](#) și [alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#) având ca obiect modalitatea de calcul al termenului de preaviz, în sensul de a se stabili modalitatea de calcul al termenului de preaviz, respectiv dacă acesta include sau nu și ziua în care a fost comunicată notificarea privind încetarea contractului individual de muncă, respectiv ziua în care s-a împlinit termenul.

II. Dispozițiile legale supuse interpretării

13. [Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare ([Codul muncii](#))

Articolul 75

(1) 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. (...)

Articolul 278

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile. (...)

14. Codul civil

Articolul 2.553

(1) Când termenul se stabilește pe zile, nu se iau în calcul prima și ultima zi a termenului. (...)

15. Codul de procedură civilă

Articolul 181

(1) Termenele, în afară de cazul în care legea dispune altfel, se calculează după cum urmează: (...) 2. când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește; (...)

(2) Când ultima zi a unui termen cade într-o zi nelucrătoare, termenul se prelungește până în prima zi lucrătoare care urmează.

III. Orientările jurisprudențiale divergente

16. Autorul sesizării a susținut că în practica judiciară nu există un punct de vedere unitar asupra problemei de drept supuse dezlegării.

17. Astfel, într-o primă orientare jurisprudențială s-a apreciat că în calculul termenului de preaviz nu intră ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ziua în care s-a împlinit acest termen.

18. În fundamentarea acestei orientări s-a argumentat că aplicarea regulii de calcul al termenelor pe zile libere conduce la neincluderea în calculul termenului de preaviz a primei și ultimei zile, în calculul acestui termen intrând numai zilele lucrătoare. Dat fiind că momentul de la care începe să curgă termenul de preaviz și momentul la care acesta se împlinește nu sunt stabilite în [Codul muncii](#), acestea vor fi stabilite în baza regulilor prevăzute de [Codul civil](#).

19. În sensul primei orientări jurisprudențiale au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive pronunțate de curțile de apel București, Constanța, Oradea, Ploiești, Timișoara și Tribunalul Neamț.

20. În cea de-a doua orientare jurisprudențială s-a apreciat că în calculul termenului de preaviz intră atât ziua în care s-a comunicat notificarea de preaviz, cât și ziua în care s-a împlinit acest termen.

21. S-a argumentat că modul de calcul prevăzut de [art. 2.553 din Codul civil](#) nu este incident în privința termenului de preaviz, întrucât sintagma „zile lucrătoare” determină incompatibilitatea dispozițiilor [Codului muncii](#) cu cele ale [Codului civil](#). Astfel, legiuitorul a prevăzut expres la [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#) că termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare. În schimb, Codul civil nu operează cu zile lucrătoare, ci cu zile calendaristice, fără a face

referire la zilele libere sau de sărbători legale din interiorul termenului. De vreme ce norma specială de la [art. 75 din Codul muncii](#) face referire în mod expres la zile lucrătoare, se impune luarea în calcul a primei și ultimei zile ale termenului de 20 de zile lucrătoare. Dacă s-ar aplica modul de calcul prevăzut de [art. 2.553 din Codul civil](#) s-ar ajunge la o extindere a perioadei legale de preaviz, cu consecința aplicării sancțiunii nulității dincolo de limitele sale legale. De altfel, [art. 2.553 din Codul civil](#) presupune un termen care curge continuu, zi cu zi, astfel încât termenul calculat pe zile lucrătoare nu poate include și zilele în care salariatul nu lucrează.

22. În sensul celei de-a doua orientări jurisprudențiale au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive pronunțate de curțile de apel Alba Iulia, Brașov, Craiova, Iași și Tribunalul București.

23. Într-o opinie nuanțată s-a apreciat că termenul de preaviz se calculează pe zile efectiv lucrate sau care ar fi trebuit să fie lucrate. Astfel, termenul începe să curgă din ziua următoare comunicării deciziei de concediere și/sau notificării de preaviz, întrucât salariatul trebuie să beneficieze de zilele integrale prevăzute de lege și se împlinește în ultima zi, salariatul putând fi concediat în ziua următoare.

24. În acest sens au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive pronunțate de curțile de apel București și Constanța.

IV. Jurisprudența Curții Constituționale

25. Nu au fost identificate decizii relevante pronunțate de Curtea Constituțională în exercitarea controlului de constituționalitate a dispozițiilor legale supuse interpretării.

V. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție

26. Prin [Decizia nr. 8 din 8 decembrie 2014](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 138 din 24 februarie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii a stabilit 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.

27. Prin [Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 30 septembrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 278 alin. \(1\) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile [art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, republicat](#), pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor [Codului muncii](#), fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă. În interpretarea [art. 55 lit. c\)](#) și [art. 77 din Codul muncii](#), decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).“

În considerentele acestei decizii s-a reținut că: dispozițiile [Codului muncii](#) se completează cu cele ale [Codului civil](#) în măsura în care în [Codul muncii](#) nu a fost identificată o normă juridică ce ar contrazice-o pe cea de drept comun. Or, în cazul deciziei de concediere - act juridic unilateral, nu există o derogare expresă de la regimul de drept comun al acestor acte, printr-o altă normă reglementată de [Codul muncii](#); dimpotrivă, dispozițiile [art. 77 din Codul muncii](#) deschid posibilitatea aplicării [art. 1.326 din Codul civil](#) și în privința deciziei de concediere, fără însă ca aplicarea respectivului articol să aducă modificări regimului juridic al acestei decizii, cum era reglementat deja în [Codul muncii](#) (paragrafele 44 și 45).

VI. Opinia procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție

28. Procurorul general a apreciat că prima orientare jurisprudențială este în acord cu litera și spiritul legii, în calculul termenului de preaviz nefiind incluse ziua în care s-a comunicat notificarea de preaviz și nici ziua în care s-a împlinit termenul.

29. S-a argumentat că în [Codul muncii](#) nu există vreo dispoziție care să reglementeze modul de calcul al termenului de preaviz acordat la concediere. Or, [art. 278 alin. \(1\) din Codul muncii](#) prevede că dispozițiile din respectivul cod se întregesc cu cele cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispozițiile legislației civile.

30. Faptul că legiuitorul a avut în vedere distincția dintre zilele lucrătoare și cele nelucrătoare la elaborarea normelor de drept civil este evidențiat, printre altele, de [art. 2.554 din Codul civil](#), care stabilește că „dacă ultima zi a termenului este o zi nelucrătoare, termenul se consideră împlinit la sfârșitul primei zile lucrătoare care îi urmează“.

31. S-a mai arătat că atât obligația de notificare a deciziei de concediere către salariat, cu menționarea duratei preavizului conform [art. 76 lit. b\) din Codul muncii](#), cât și obligația de respectare a termenului de preaviz constituie elemente esențiale ale procedurii de concediere, nerespectarea acestora atrăgând nulitatea deciziei de concediere.

32. În consecință, pentru a se asigura protecția salariaților se impune calcularea termenului de preaviz potrivit sistemului pe zile libere reglementat de [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#) și [art. 181 alin. \(1\) pct. 2 din Codul de procedură civilă](#), în sensul de a nu fi luate în calcul prima și ultima zi.

VII. Opinia Avocatului Poporului

33. Avocatul Poporului a apreciat că prima orientare jurisprudențială este în acord cu litera și spiritul legii, astfel încât în calculul termenului de preaviz nu ar trebui incluse ziua în care s-a comunicat notificarea de preaviz și nici ziua în care s-a împlinit acest termen.

34. S-a arătat că acordarea termenului de preaviz reprezintă o obligație a angajatorului față de salariatul concediat conform [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#), durata minimă a preavizului fiind de 20 de zile lucrătoare.

35. Acest act normativ nu cuprinde însă vreo dispoziție cu privire la modul de calcul al termenului de preaviz. Singura dispoziție în legătură cu acest termen este cea referitoare la suspendarea termenului de preaviz pe durata suspendării contractului individual de muncă.

36. În privința modului de calcul al termenului pentru notificarea de preaviz - act juridic unilateral al cărui autor poate fi numai angajatorul -, nu există o derogare expresă de la regimul de drept comun al acestor acte, printr-o altă normă reglementată de [Codul muncii](#). Dimpotrivă, [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#) permite aplicarea dispozițiilor [art. 2.553 din Codul civil](#) și ale [art. 181 alin. \(1\) pct. 2](#) și [alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#).

37. S-a mai arătat că termenul de preaviz se circumscrie procedurii de concediere, fiind compatibil cu normele dreptului comun. De altfel, [art. 2.551 din Codul civil](#) stabilește că durata termenelor, fără deosebire de natura și izvorul lor, se calculează potrivit regulilor stabilite de respectivul titlu.

VIII. Opiniile specialiștilor consultați

38. Institutul Național al Magistraturii a apreciat că în calculul termenului de preaviz nu intră prima și ultima zi.

39. S-a argumentat că [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#) constituie o normă cu caracter special care reglementează conținutul termenului de preaviz, stabilind în mod expres că acest termen este alcătuit din zile lucrătoare.

40. Dat fiind că [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#) nu reglementează și modul de calcul al termenului de preaviz, norma specială se completează cu norma generală pentru aspectele nereglementate de norma specială, conform [art. 278 alin. \(1\) din același cod](#).

41. În concret, norma specială referitoare la termenul de preaviz se completează cu norma generală de la [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#), care reglementează calculul termenului substanțial stabilit pe zile.

42. Ca atare, conținutul termenului de preaviz este stabilit de [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#) și privește exclusiv zilele lucrătoare (norma specială), iar modul de calcul al acestui termen este reglementat de [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#), prima și ultima zi nefiind luate în calcul (norma generală).

43. Facultatea de Drept din cadrul Universității din București a apreciat că termenul de preaviz începe să curgă în ziua următoare comunicării deciziei de concediere și/sau a notificării de preaviz (atât în cazul concedierii, cât și în cazul demisiei) și se încheie în ultima zi a acesteia, contractul individual de muncă încetând din ziua următoare.

44. S-a arătat că durata preavizului are natura unui termen de drept substanțial, autonom și specific dreptului muncii. Chiar dacă preavizul constituie o etapă a procedurii concedierii, respectiv a demisiei, întregul demers al încetării raportului de muncă la inițiativa uneia dintre părți se subsumează dreptului material.

45. Din interpretarea logico-gramaticală a [art. 75](#) și [art. 81 din Codul muncii](#) rezultă că termenul de preaviz include numai zilele lucrătoare, fiind excluse din calculul acestuia zilele nelucrătoare, inclusiv zilele de sărbătoare legală. Acest termen curge în mod continuu doar dacă nu a intervenit vreuna dintre cauzele de suspendare a contractului individual de muncă.

46. Modul de calcul reglementat de [Codul civil](#) presupune neluarea în calcul a primei și ultimei zile ale termenului, nefiind făcută vreo referire la zilele libere sau de sărbători legale din interiorul termenului. Acest mod de calcul nu este însă compatibil cu specificul raporturilor de muncă cărora li se aplică modul de calcul pe zile lucrătoare. În consecință, termenului de preaviz nu i se aplică prevederile [art. 278 din Codul muncii](#).

47. Fiind un termen substanțial și specific dreptului muncii, termenul de preaviz începe să curgă de la comunicarea notificării, fără să fie inclusă în modul de calcul ziua comunicării, întrucât această notificare ar putea fi depusă oricând pe durata zilei de lucru, inclusiv la sfârșitul zilei, și urmează a se împlini în ultima zi de lucru a salariatului, contractul individual de muncă încetând din ziua următoare.

48. În susținerea aceleiași opinii, Școala Doctorală a Facultății de Drept din cadrul Universității din București a arătat că sintagma „zile lucrătoare” cuprinde în mod implicit și modul de calcul al termenului de preaviz, care presupune luarea în calcul numai a zilelor lucrătoare. De altfel, aplicarea sistemului pe zile libere reglementat de [Codul civil](#) unui termen pe zile lucrătoare specific legislației muncii ar conduce la crearea unei lex tertia.

49. Facultatea de Drept din cadrul Universității de Vest din Timișoara a prezentat două opinii ale colectivului didactic asupra problemei de drept aflate în divergență.

50. Într-o primă opinie s-a apreciat că dispozițiile [art. 2.553 din Codul muncii](#) nu sunt compatibile cu specificul raporturilor de muncă, argumentându-se că modul de calcul al termenelor pe zile calendaristice este diferit de cel al termenelor pe zile lucrătoare.

51. Astfel, spre deosebire de termenele pe zile calendaristice în care sunt incluse și zilele nelucrătoare, termenele pe zile lucrătoare includ numai zilele în care se lucrează. Singura asemănare între cele două categorii de termene este cea referitoare la imposibilitatea împlinirii lor într-o zi nelucrătoare.

52. Ca atare, se impune luarea în calcul termenului de preaviz a primei și ultimei zile lucrătoare. Salariatul trebuie însă să beneficieze în mod efectiv de cel puțin 20 de zile lucrătoare în integralitatea lor.

53. În acest context, este necesară operarea unei distincții între situația în care salariatul a primit notificarea de preaviz înainte de începerea programului de lucru și situația în care a primit-o în timpul acestui program.

54. În primul caz, salariatul a beneficiat de o zi lucrătoare integrală, care va fi luată în calculul termenului de preaviz. În al doilea caz, ziua în care s-a comunicat notificarea de preaviz după începerea programului de lucru nu poate fi luată în calculul termenului de preaviz, deoarece salariatul nu a beneficiat de o zi de lucru integrală. În mod implicit, dacă notificarea de preaviz se comunică după finalizarea programului de muncă, ziua lucrătoare în care a fost comunicată notificarea nu va intra în calculul termenului de preaviz, care va începe să curgă în ziua imediat următoare.

55. Într-o altă opinie s-a apreciat că la calculul termenului de preaviz nu ar trebui luate în considerare ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ziua în care s-a împlinit acest termen.

56. Astfel, curgerea termenului de preaviz se produce, în mod firesc, prin succesiunea zilelor care intră în durata acestuia, fără luarea în considerare a zilei în care a fost acordat și a zilei în care s-a împlinit acest termen.

57. În cadrul acestei opinii au fost făcute două nuanțări în sensul că dispozițiile [art. 181 alin. \(1\) pct. 2](#) și [alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#) nu sunt aplicabile termenului de preaviz și că ar trebui exclusă din calculul acestui termen ziua în care a fost comunicată notificarea de preaviz, termenul împlinindu-se la ora la care încetează programul normal de lucru, conform [art. 2.553 alin. \(3\) din Codul civil](#).

IX. Opinia judecătorilor-raportori

58. Judecătorii-raportori au apreciat că recursul în interesul legii este admisibil, propunând dezlegarea problemei de drept în sensul că: dispozițiile [art. 181 alin. \(1\) pct. 2](#) și [alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#), precum și cele ale [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#) nu se aplică în întregirea dispozițiilor [Codului muncii](#); calculul termenului de preaviz de 20 de zile lucrătoare, prevăzut de [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#), include ziua în care începe și ziua în care se sfârșește, stabilindu-se prin numărarea zilelor lucrătoare întregi; în măsura în care comunicarea preavizului de concediere este efectuată în timpul programului de lucru, ziua comunicării este exclusă din calculul termenului.

X. Înalta Curte de Casație și Justiție

X.1. Asupra admisibilității sesizării

59. Verificarea regularității investiției Înaltei Curți de Casație și Justiție impune analizarea condițiilor de admisibilitate a recursului în interesul legii, în conformitate cu dispozițiile [art. 515 din Codul de procedură civilă](#), potrivit cărora: „recursul în interesul legii este admisibil numai dacă se face dovada că problemele de drept care formează obiectul judecății au fost soluționate în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii”.

60. Din conținutul normelor procedurale menționate reiese că trebuie îndeplinite următoarele condiții pentru ca recursul în interesul legii să fie admisibil: sesizarea să provină de la titularii expres menționați de legiuitor; sesizarea să aibă ca obiect o problemă de drept; problema de drept să fi fost dezlegată diferit de instanțele judecătorești, prin hotărâri definitive care să fie anexate sesizării.

61. Din analiza memoriului de recurs în interesul legii, precum și a documentelor anexate rezultă că cerințele formale de admisibilitate anterior enumerate sunt îndeplinite.

62. Astfel, sesizarea este formulată de Avocatul Poporului, subiect de drept căruia legea îi recunoaște legitimare procesuală, având anexate hotărâri judecătorești definitive prin care a fost tranșată diferit problema modului de calcul al termenului minim de preaviz de 20 de zile lucrătoare prevăzut de [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#), în raport cu dispozițiile [art. 278 alin. \(1\) din Codul muncii](#), și anume, sub aspectul aprecierii compatibilității cu dispozițiile de drept comun ale [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#), precum și ale [art. 181 alin. \(1\) pct. 2](#) și [alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#) privind calculul pe zile libere și al stabilirii dacă acesta include ziua în care a fost comunicată notificarea de încetare a contractului individual de muncă și ziua împlinirii termenului.

63. Este vorba, în mod evident, de o problemă de drept care a primit în jurisprudență dezlegări diferite în sensul [art. 515 din Codul de procedură civilă](#), iar dovada acestora a fost făcută prin hotărârile judecătorești definitive, anexate sesizării de recurs în interesul legii.

X.2. Asupra fondului sesizării

64. Divergența instanțelor privește modul de calcul al termenului de preaviz stabilit în zile lucrătoare, de care beneficiază, potrivit [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#), persoanele concediate în temeiul [art. 61 lit. c\) și d\)](#), [art. 65](#) și [art. 66](#) din același cod.

- 65. Art. 75 din Codul muncii** instituie un drept de preaviz care „nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare“, durata preavizului reprezentând un drept minimal, cu consecința că prin acte normative speciale se poate institui o perioadă a preavizului mai mare, iar prin contractele colective sau individuale de muncă se poate deroga de la dispozițiile legale, stabilindu-se o durată superioară celei de 20 de zile lucrătoare.
- 66.** Ceea ce urmează să se stabilească, în interpretarea **art. 278 din Codul muncii**, este dacă, în întregirea dispozițiilor din **Codul muncii**, termenul de preaviz stabilit pe zile lucrătoare se poate socoti fără a se lua în calcul nici prima și nici ultima zi a termenului, potrivit **art. 2.553 alin. (1) din Codul civil** și **art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă**, în sensul verificării compatibilității acestor reglementări de drept comun privind calculul termenelor substanțiale și procedurale cu specificul raporturilor de muncă.
- 67.** Dezlegarea problemei de drept ridicate de titularul sesizării este în legătură cu semnificația de termen a preavizului, adică de interval de timp situat în ultima etapă a executării contractului individual de muncă, ce are un moment de început și un moment de final.
- 68.** Observându-se că sesizarea se referă atât la dispoziții din **Codul civil**, cât și din **Codul de procedură civilă** privind calculul termenelor, se impune clarificarea cadrului normativ și a limitelor sesizării.
- 69.** Verificarea hotărârilor judecătorești definitive anexate sesizării de recurs în interesul legii nu relevă o abordare divergentă a instanțelor. Chiar dacă preavizul constituie o etapă din cadrul procedurii concedierii, demersul urmărind încetarea raportului de muncă din inițiativa angajatorului este subsumat dispozițiilor de drept material.
- 70. Art. 275 din Codul muncii prevede că dispozițiile titlului XII - „Jurisdicția muncii“ se completează cu prevederile Codului de procedură civilă**, fără a se extinde aceste reguli privind procedura de soluționare a litigiilor de muncă la reglementările de drept substanțial din **Codul muncii**, nefiind aplicabile dispozițiile **art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă**.
- 71.** Punctul de plecare al interpretării neunitare a legii este raportul dintre legea generală și cea specială, în contextul intrării în vigoare la 1 octombrie 2011 a **Codului civil**. Potrivit **art. 2 alin. (2)** din acest act normativ, codul este alcătuit dintr-un ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale.
- 72.** În temeiul **art. 278 alin. (1) din Codul muncii**, în măsura în care nu sunt îndestulătoare, normele acestuia se completează cu dispozițiile legislației civile. În toate cazurile, în aplicarea acestui principiu trebuie să se aibă în vedere regula potrivit căreia **Codul civil** poate constitui drept comun pentru legislația muncii, deci poate întregi normele din legislația muncii numai în măsura compatibilității cu specificul raporturilor de muncă.
- 73. Codul muncii** în vigoare nu conține o reglementare a modului de calcul al termenelor stabilite pe zile lucrătoare, în sensul de a preciza dacă se calculează după sistemul exclusiv, reglementat prin **art. 2.553 alin. (1) din Codul civil**, sau dimpotrivă, după sistemul inclusiv, pe zile pline, când intră în calcul atât ziua în care termenul începe să curgă, cât și ziua în care se sfârșește, ori după un sistem intermediar, în care nu se socotește ziua în care termenul începe să curgă, dar se ia în calcul ziua în care se împlinește.
- 74.** Termenul de preaviz stabilit pe zile lucrătoare are o lungă tradiție în cadrul reglementării măsurii concedierii în domeniul raporturilor de muncă, regăsindu-se și în cuprinsul **Codului muncii anterior (Legea nr. 10/1972 privind Codul Muncii al Republicii Socialiste România)**.
- 75.** Intrarea în vigoare a regulilor privind calculul termenelor din **Codul civil** a condus la interpretarea unor instanțe în sensul că aspectele nereglementate expres în **Codul muncii** atrag incidența dispozițiilor **art. 2.553 alin. (1) din Codul civil**, în baza prevederilor **art. 278 alin. (1) din Codul muncii**.
- 76.** Procedând la compararea sistemelor de calcul din cele două acte normative se observă, ab initio, ca acestea conțin diferențe de esență.
- 77.** Astfel, în cazul termenelor pe zile reglementate de **art. 2.553 și art. 2.554 din Codul civil**, regula este că nu se socotesc prima și ultima zi, dar calculul implică toate zilele calendaristice, inclusiv zilele nelucrătoare, cu excepția ultimei zile care nu poate fi niciodată într-o zi nelucrătoare, termenul prelungindu-se de drept până la finalul primei zile lucrătoare următoare. Un asemenea mod de calcul în care se adăunează zilele calendaristice ce curg continuu, indiferent de numărul zilelor nelucrătoare din durata termenului, nu are în vedere specificul organizării raporturilor de muncă dintre angajatori și angajați, ce caracterizează zilele lucrătoare.
- 78.** Termenul de preaviz reglementat de **Codul muncii** este compus numai din zile lucrătoare, ceea ce înseamnă că nu poate începe, nu poate include și nu se poate împlini într-o zi nelucrătoare. Termenul curge dacă nu intervine o cauză de suspendare a contractului individual de muncă, situație specifică raportului de muncă în care se produce și suspendarea termenului de preaviz, cu excepțiile prevăzute de **art. 75 alin. (3) din Codul muncii**.
- 79.** Dispozițiile **art. 37 alin. (1) din Legea nr. 24/2000** privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, impun unitatea terminologică, adică exprimarea aceleiași noțiuni în limbajul normativ prin aceiași termeni.
- 80.** Legiuitorul a exprimat termenele de drept substanțial din **Codul muncii**, al cărui domeniu de aplicare cuprinde raporturile de muncă, fie în zilele calendaristice, fie în zilele lucrătoare, fiind exclusă identitatea semantică a celor două noțiuni. Având în vedere modul diferențiat de reglementare a termenelor pe zile din cuprinsul acestui act

normativ, prin disocierea reperelor temporale ce influențează în mod direct și durata efectivă a timpului afectat de termen, legiuitorul a instituit o categorie a termenelor pe zile lucrătoare, derogatorie de la dreptul comun, în care este inclus și termenul de preaviz.

81. Definiția legală a zilei lucrătoare, noțiune specifică în legislația muncii, la care se face referire ori de câte ori se verifică activitatea desfășurată de salariat și se stabilesc drepturi de natură salarială, o oferă prevederile art. 2 alin. (2) din [Regulamentul nr. 1.182/71](#) al Consiliului Europei, iar reglementarea [Codului muncii](#) privind timpul de muncă și odihnă se regăsește în cuprinsul dispozițiilor din [titlul III](#).

82. [Art. 111 alin. \(1\) din Codul muncii](#) stabilește că timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. În legătură cu durata, la [alin. \(2\)](#) al aceluiași articol se prevede că programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii, determinând durata zilei lucrătoare.

83. Din perspectiva legiuitorului, fiind excluse, ca regulă generală, zilele de repaus, zilele considerate sărbători legale ori zilele declarate nelucrătoare, zilele lucrătoare sunt cele efectiv lucrate, reflectate în pontaje sau în care, potrivit modului de organizare a timpului de lucru stabilit de angajator prin regulament intern sau prin contractul individual de muncă, angajatul ar fi trebuit să lucreze.

84. Potrivit principiilor generale de interpretare, caracterul prioritar al normei speciale decurge din însăși finalitatea adoptării ei, determinând intenția legiuitorului de a deroga de la norma generală, prin prevederi de strictă interpretare și aplicare. Prin urmare, norma specială, fiind derogatorie de la norma generală, se aplică și atunci când este anterioară normei generale ori de câte ori o ipoteză intră sub incidența prevederilor sale.

85. În [Codul muncii](#) preavizul este reglementat atât prin [art. 75 alin. \(1\)](#) în cazul concedierii, cât și prin [art. 81](#) în cazul demisiei, act unilateral al salariatului prin care acesta are inițiativa încetării contractului de muncă pentru cazurile expres prevăzute care exclud culpa.

86. Prin [Legea nr. 40/2011](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003 - Codul muncii](#), prin care s-au urmărit actualizarea cu cadrul legislativ general, în contextul intrării în vigoare a [Codului civil](#) actual, asigurarea coerenței și o mai bună sistematizare normativă, s-a modificat termenul de preaviz în cazul demisiei, stabilit anterior pe zile calendaristice, fiind reglementat, ca și în cazul concedierii, pe zile lucrătoare. Astfel, potrivit [art. 81 alin. \(4\) din Codul muncii](#), preavizul nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

87. Prin examinarea compatibilității dispozițiilor [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#) cu specificul raporturilor de muncă, potrivit [art. 278 alin. \(1\) din Codul muncii](#), se observă că aplicarea regulii în care nu se socotesc nici prima unitate de timp în care începe să curgă termenul și nici unitatea de timp în care se împlinește ar conduce la o prelungire nejustificată a duratei efective de timp incluse în calculul termenului, îndepărtându-se de la scopul și limitele acestuia.

88. Astfel, în privința sistemului de calcul al termenului general de preaviz pe zile lucrătoare, specificul raportului de muncă nu permite trimiterea la dreptul comun, acesta rezultând din analiza coroborată a normelor din [Codul muncii](#).

89. Preavizul inclus în durata contractului individual de muncă are o durată specifică, care trebuie să fie efectivă din punctul de vedere al raportului de muncă dintre salariat și angajator, în legătură cu care sunt corelate drepturile și obligațiile părților, ceea ce presupune numărarea zilelor lucrătoare efectiv lucrate sau în care angajatul ar fi trebuit să lucreze.

90. În aceeași măsură, dreptul salariatului la preaviz constituie o dimensiune a dreptului său la informare prevăzută de [art. 39 alin. \(1\) lit. h\) din Codul muncii](#).

91. Astfel cum rezultă din [Decizia nr. 8 din 8 decembrie 2014](#) a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, nulitatea absolută a deciziei și a măsurii de concediere intervine în situația în care termenul de preaviz a fost inferior celui stabilit de lege sau prin contracte colective ori individuale de muncă, fiind subliniată importanța în verificarea legalității procedurii de concediere, nu a indicării formale a termenului de preaviz, ci a măsurii în care salariatul a beneficiat deplin din partea angajatorului de acest drept.

92. În considerentele deciziei anterior evocate s-a reținut că 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](#). 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](#). Potrivit acestui text de lege, „Salariații 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](#), respectiv

„dreptul la protecție în caz de concediere“. 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.

93. Prin urmare, în vederea asigurării efective și integrale a intervalului minim general care a fost prevăzut de [art. 75 alin. \(1\) din Codul muncii](#) sub sancțiunea nulității absolute, termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz și se împlinesște în ultima zi a termenului, în calculul termenului intrând, potrivit legii, numai zilele lucrătoare încadrate în acest interval.

94. În concluzie, față de argumentele prezentate, 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 recursul în interesul legii formulat de Avocatul Poporului și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor [art. 75 alin. \(1\)](#) și [art. 278 alin. \(1\) din Codul muncii](#), termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz și se împlinesște în ultima zi a termenului, dispozițiile [art. 181 alin. \(1\) pct. 2](#) și [alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#), precum și cele ale [art. 2.553 alin. \(1\) din Codul civil](#) nefiind aplicabile.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor [art. 517 alin. \(4\) din Codul de procedură civilă](#).

Pronunțată în ședință publică astăzi, 20 mai 2024.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

CORINA-ALINA CORBU

Magistrat-asistent-șef,

Cristian Balacciu