

REVISTA ROMÂNĂ DE DREPT PRIVAT

Totul sub semnul discuției

1/2026

UNIVERSUL JURIDIC

Indexări internaționale: www.heinonline.org

www.cceol.com

www.ebscohost.com

www.indexcopernicus.com

www.erihplus.com

CUPRINS

I. NULITATEA ACTULUI JURIDIC CIVIL

Alin-Ioan Axente – Decizia de concediere și nulitatea amiabilă reglementată de art. 1.246 alin. (3) din Codul civil.....	15
Daniel Batalu – Angajarea răspunderii vânzătorului în cazul contractelor lovite de nulitate.....	32
Anamaria Cristina Cercel – Considerații privind nulitatea actului administrativ. Particularități în domeniul de aplicare a dispozițiilor O.U.G. nr. 83/1999.....	56
Mihai David – Câteva reevaluări legate de semnificația angajamentului juridic asumat de parte prin consimțământ.....	71
Șerban Diaconescu – Juxtapunerea sancțiunilor – nulitate <i>versus</i> inopozabilitate. Analiză de caz.....	98
Bogdan Dumitrache – Evacuată, pe nedrept, din teritoriul nulității: simulația.....	117
Mihaela Gherghe – Sancțiuni fantastice și unde le găsim: nulitățile <i>favorabile consumatorului</i> în dreptul românesc și dreptul comparat.....	152
George-Alexandru Ilie – Despre locul nulității în spațiul ineficacității actului juridic.....	178
Alexandru Köber – Despre clauzele considerate nescrise. Aspecte de istorie, taxonomie și regim juridic.....	215
Lucian-Dumitru Martimof – Repere metodologice de aplicare a prezumției de nulitate relativă prin raportare la interesul ocrotit.....	260
Alin-Adrian Moise – Câteva discuții privind nulitatea procedurală a încheierilor notariale.....	282
Marian Nicolae – Despre izvoarele nulității actului juridic civil.....	297
Cristina Nicolescu – Nulitatea convenției matrimoniale. O perspectivă caleidoscopică asupra unei instituții pluriforme.....	327
Paul Pop – Câteva considerații despre <i>testimonium nullitatis</i> în lipsa (sacramentală) a jurământului în procesul civil.....	342
Radu Rizoiu – <i>Azi o vedem, și nu e</i> . Ce efecte produce actul nul?.....	358
Ali Salih – Nulitatea absolută și interesul general.....	417
Răzvan Scafeș – Specificitatea nulității persoanei juridice: argumente teoretice și impulsuri jurisprudențiale.....	449
Lavinia Tec – Considerații privind nulitatea actelor persoanei juridice.....	472
Gheorghe-Liviu Zidaru – Despre nulitatea actelor de procedură în procesul civil, cu privire specială asupra condiției ca vătămarea să nu poată fi înlăturată altfel decât prin anularea actului.....	494

II. VARIA

Bianca-Elena Bănățeanu – Buna-credință, fundament al teoriei aparenței și al principiului publicității materiale.....	513
Dan Claudiu Dănișor – Accesul universal la protecție juridică prin intermediul justiției.....	544
Leonard-Viorel Mares, Vlad-Andrei Enescu – De la o teorie a rectificării la aplicarea acesteia – simulația și sechestrul.....	557

III. TEMATICA NUMERELOR VIITOARE	588
---	-----

Decizia de concediere și nulitatea amiabilă reglementată de art. 1.246 alin. (3) din Codul civil

Av. **ALIN-IOAN AXENTE**

Asociat coordonator Axente, Ștefănescu S.P.A.R.L.

DÉCISION DE LICENCIEMENT ET NULLITÉ AMIABLE RÉGLEMENTÉE PAR L'ARTICLE 1.246 ALINÉA (3) DU CODE CIVIL

RÉSUMÉ

La décision de licenciement, acte unilatéral de l'employeur et spécifique aux relations de travail individuelles, est pleinement compatible avec l'application de l'art. 1.246 alinéa (3) du Code civil roumain, même en l'absence de dispositions juridiques expresses. La Haute Cour de cassation et de justice n'a pas eu l'occasion de proclamer cette réalité juridique par aucun des instruments d'unification de la pratique judiciaire à sa disposition, mais elle a créé toutes les conditions nécessaires pour parvenir à cette conclusion grâce aux décisions déjà prononcées. En revanche, les tribunaux, en tant que juridictions ordinaires en matière de conflits de travail, ont validé l'incidence des dispositions de l'art. 1.246 alinéa (3) du Code civil roumain en matière d'actes unilatéraux émis par l'employeur et même statué sur la suffisance d'un acte unilatéral de l'employeur pour la déclaration de nullité absolue de l'acte unilatéral précédent émis par l'employeur et affecté par cette nullité. La rareté de la question devant les tribunaux du travail ne diminue ni le degré de difficulté de la question, ni sa beauté théorique. Renforcer une pratique judiciaire claire pourrait également s'avérer utile pour encourager les employeurs à procéder à la mise en œuvre volontaire des solutions autorisées par l'art. 1.246 alinéa (3) du Code civil roumain avec pour conséquence l'allègement du rôle des tribunaux.

Mots-clés: nullité; nullité à l'amiable; droit du travail; décision de licenciement.

DISMISSAL DECISION AND AMICABLE NULLITY REGULATED BY ARTICLE 1.246 PARA. (3) OF THE CIVIL CODE

ABSTRACT

The dismissal decision, a unilateral act of the employer and specific to individual employment relationships, is fully compatible with the application of art. 1.246 para. (3) of the Romanian Civil Code, even in the absence of express legal provisions. The High Court of Cassation and Justice did not have the opportunity to proclaim this legal reality through any of the instruments of unification of the judicial practice at its disposal, but it created all the necessary premises to reach this conclusion through the rulings already pronounced. On the other hand, the tribunals, as ordinary courts that apply the labor jurisdiction, validated the incidence of the provisions of art. 1.246 para. (3) of the Civil Code in the matter of unilateral acts issued by the employer and even ruled on the sufficiency of a unilateral act of the employer for the declaration of absolute nullity of the previous unilateral act issued by the employer and affected by the nullity. The rarity of the issue before the labor courts does not diminish either the degree of difficulty of the issue, nor its theoretical beauty. Strengthening a clear judicial practice could also prove useful for encouraging employers to proceed with the voluntary implementation of the solutions allowed by art. 1.246 para. (3) of the Civil Code with the consequence of significantly relieving the role of the courts.

Keywords: nullity; amicable nullity; labor law; dismissal decision.

1. Introducere

Nulitatea amiabilă este o instituție juridică acceptată la nivel normativ relativ târziu în dreptul civil român, făcându-și debutul abia odată cu intrarea în vigoare a Codului civil actual¹. Aceasta nu înseamnă că literatura juridică s-a dezinteresat de instituție, preocuparea fiind una constantă de-a lungul timpului. Chiar și așa, cercetarea științifică s-a concentrat asupra nulității amiabile a contractelor juridice civile, aceasta fiind și materia în care bruma de jurisprudență s-a manifestat.

Nulitatea amiabilă a actelor unilaterale a rămas o zonă oarecum marginală a interesului pentru dezvoltarea teoriilor în legătură cu nulitatea, dacă excludem materia testamentelor, în legătură cu care problematica [ne]valabilității a fost și a rămas prin excelență un spațiu al efervescentei și al controverselor dintre cele mai pătimase.

Irelevanța problematicii nulității amiabile în materia actelor unilaterale de drept civil a fost determinată de utilitatea practică extrem de redusă a instituției. Chiar și atunci când ne gândim la acte juridice unilaterale precum declarația de rezoluțiune unilaterală a unui contract sau la actul de denunțare unilaterală a unui contract cu executare succesivă, accentul cade aproape întotdeauna pe alte sancțiuni sau remedii de drept civil.

În funcție de interes, destinatarul actului unilateral va încerca să îi paralizeze efectele invocând inopozabilitatea, iregularități în legătură cu comunicarea actului unilateral sau se va prevala de nulitatea actului în contra emitentului, în vreme ce emitentul va urmări să acopere orice neregularitate privitoare la procesul de emitere și comunicare, astfel încât actul să fie eficient.

În consecință, dacă nici emitentul, nici destinatarul nu contestă valabilitatea sau eficacitatea actului unilateral supus comunicării pentru a produce efecte juridice, situația nu are prilejul să devină una litigioasă. În mod similar, dacă emitentul și destinatarul recunosc nevalabilitatea actului unilateral supus comunicării pentru a produce efecte juridice, precum în cazul exemplurilor anterior menționate, din nou situația nu devine litigioasă.

Aceasta este rațiunea pentru care, în materia nulității amiabile a actului juridic unilateral supus comunicării pentru a putea produce efecte juridice, așa cum sunt și deciziile de concediere, întâlnim practică judiciară extrem de rar. Or, simpla raritate a unei problematice juridice face ca interesul pentru aceasta să rămână preponderent unul doctrinar.

Dar, dacă, pentru dreptul civil, actul juridic unilateral supus comunicării pentru a produce efecte este o raritate, în legătură cu care și mai exotică este problematica nulității amiabile, dreptul muncii este o ramură de drept privat care ne propune o paradigmă cu totul diferită. Actul unilateral este în dreptul muncii un instrument cu o utilizare practică la fel de intensă ca aceea a contractului.

În plus, specificul reglementărilor din dreptul muncii privitoare la nulitate este acela că, în scopul protejării salariaților și al echilibrării raporturilor dintre salariați și angajatori, legiuitorul s-a preocupat de încorporarea în dreptul pozitiv a unor tehnici izvorâte din dreptul civil, a căror utilitate este incontestabilă. Ne putem gândi în acest sens la conținutul art. 57 alin. (2) C. mun., care statuează că nulitatea contractului individual de muncă produce efecte numai pentru viitor, soluția fiind o aplicație punctuală a principiului potrivit căruia prestațiile deja realizate sunt imposibil de restituit în natură [art. 1.323 și art. 1.640 C. civ.], desocotirea realizându-se prin echivalent. Or, cea mai

¹ Codul civil din 2009 – Legea nr. 287/2009, cu modificările și completările ulterioare, în vigoare de la data de 1 octombrie 2011.

echitabilă prețuire a prestațiilor în muncă între angajator și angajat este aceea pe care au realizat-o chiar aceștia prin contractul individual de muncă. Simplificarea acestui raționament repetitiv a condus la generarea unei soluții legislative asumate expres în conținutul art. 57 alin. (2) C. mun.

Impactul social al dreptului muncii face ca această ramură de drept privat să prezinte un interes politic mult mai ridicat, iar, pentru acest considerent, există o dinamică mai mare a legiferării și a încorporării normative a soluțiilor utile pentru justul echilibru al raporturilor individuale de muncă dintre angajatori și angajați. Semnificativ este că mecanismul nu este unul atipic. Din contră, acesta este fenomenul specific pentru evoluția științei dreptului și pentru încorporarea normativă a soluțiilor valoroase.

Dar această premisă ne obligă și să acceptăm că evoluțiile normative din dreptul muncii în legătură cu instituția nulității au ca principal fundament conceptual nulitatea civilă, în raport cu care se calibrează într-un sistem funcțional.

Credem că, în cadrul acestui sistem funcțional al nulității, prezintă interes cercetarea științifică a problematicii nulității amiabile reglementate de art. 1.246 alin. (3) C. civ., sub aspectul 1) compatibilității instituției cu actele unilaterale din dreptul muncii, 2) al modalității de operare a instituției în contextul raporturilor individuale de muncă și 3) al soluțiilor recomandabile pentru o serie de probleme litigioase complicate.

Pentru analiza acestor aspecte, propunem o speță ipotetică, a cărei examinare ne va permite confirmarea sau infirmarea tezei potrivit căreia dispozițiile art. 1.246 alin. (3) C. civ. sunt compatibile cu materia deciziilor de concediere din dreptul muncii, o specie de acte unilaterale ale angajatorului care produc efecte juridice doar din momentul comunicării valabile către angajat.

Astfel, angajatorul X a emis o decizie de concediere a angajatului Y. Prin contestația înregistrată în termen legal, angajatul a cerut instanței (i) anularea deciziei de concediere, invocând faptul că aceasta ar fi fost nemotivată, (ii) reintegrarea în funcția avută anterior concedierii și (iii) plata unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în calitate de salariat de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă.

Angajatorul, cercetând afirmațiile lui Y, a constatat că acestea sunt întemeiate, fiind de acord că decizia de concediere este nulă absolut, fiind de acord și cu toate pretențiile lui Y, consemnând în scris acordul său pentru toate aceste aspecte în cuprinsul unei decizii prin care a dispus (i) constatarea nulității absolute a deciziei de concediere, (ii) reintegrarea în funcție a lui Y, (iii) plata tuturor drepturilor salariale, inclusiv a tuturor accesoriilor pretinse de către Y, (iv) notificarea lui Y să se prezinte la muncă pentru reluarea activității și efectuarea formalităților aferente. Pentru aceste motive, a solicitat instanței de judecată să constate că acțiunea în justiție a rămas fără obiect.

Y a refuzat să se prezinte la locul de muncă și a formulat o cerere adițională prin care a cerut să se constate nulitatea absolută a deciziei emise de către X prin care a fost de acord cu nulitatea absolută a deciziei de concediere și a acordat lui Y toate pretențiile, luând și toate măsurile pentru reintegrarea în muncă. În motivarea cererii adiționale, Y a arătat că decizia de concediere este un act unilateral, că actele unilaterale supuse comunicării sunt irevocabile odată ajunse la destinatar, precum și că angajatorul nu poate anula prin act unilateral decizia de concediere.

Credem că modalitățile însele în care părțile și-au conturat apărările permit examinarea științifică a problematicii compatibilității dispozițiilor art. 1.246 alin. (3) C. civ. cu materia dreptului muncii și, în mod particular, cu aceea a deciziilor de concediere.