

DECIZIA nr. 18 din 29 septembrie 2025

referitoare la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#)

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

Publicat în [MONITORUL OFICIAL nr. 967 din 20 octombrie 2025](#)

Data intrării în vigoare 20-10-2025

Formă realizată la data 20-10-2025 care intră în vigoare la data de 20-10-2025

Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 20-10-2025 până la data de 22-10-2025

Dosar nr. 1.469/1/2025

Lia Savonea	- președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție - președintele completului
Carmen Elena Popoiag	- președintele Secției I civile
Adina Oana Surdu	- președintele Secției a II-a civile
Elena Diana Tămagă	- președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Eleni Cristina Marcu	- președintele delegat al Secției penale
Denisa Livia Băldean	- judecător la Secția I civilă
Mariana Hortolomei	- judecător la Secția I civilă
Irina Alexandra Boldea	- judecător la Secția I civilă
Dorina Zeca	- judecător la Secția I civilă
Maricel Nechita	- judecător la Secția I civilă
Liviu Eugen Făget	- judecător la Secția I civilă
Minodora Condoiu	- judecător la Secția a II-a civilă
Virginia Florentina Duminecă	- judecător la Secția a II-a civilă
George Bogdan Florescu	- judecător la Secția a II-a civilă
Petronela Iulia Nițu	- judecător la Secția a II-a civilă
Mihaela Mîneran	- judecător la Secția a II-a civilă
Marcela Marta Iacob	- judecător la Secția a II-a civilă
Gabriela Elena Bogasiu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Luiza Maria Păun	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Andreea Marchidan	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Adriana Florina Secrețeanu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Mădălina-Elena Vladu-Crevon	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Bogdan Cristea	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Rodica Aida Popa	- judecător la Secția penală
Leontina Șerban	- judecător la Secția penală

1. Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 1.469/1/2025 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 și completările ulterioare (Regulamentul).
2. Ședința este prezidată de doamna judecător Lia Savonea, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.
3. 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.
4. La ședința de judecată participă domnul Cristian Balacciu, magistrat-asistent în cadrul Secțiilor Unite, desemnat în temeiul [art. 32 din Regulament](#).
5. Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ia în examinare sesizarea formulată de Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova ce formează obiectul Dosarului nr. 1.469/1/2025.
6. Magistratul-asistent prezintă referatul cauzei, arătând că la dosar au fost depuse raportul întocmit de judecătorii-raportori și punctul de vedere al procurorului general.
7. Constatând că nu sunt chestiuni prealabile, doamna judecător Lia Savonea, președintele completului de judecată, acordă cuvântul reprezentantului procurorului general asupra recursului în interesul legii.
8. Reprezentantul procurorului general apreciază că interdicția de concediere prevăzută de [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#) privește momentul emiterii deciziei de concediere, care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate de muncă. În acest sens arată că examinarea condițiilor de validitate a deciziei de concediere trebuie raportată la data emiterii acestei decizii, conform principiului *tempus regit actum*.

9. Nefiind întrebări pentru reprezentantul procurorului general, doamna judecător Lia Savonea, 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. Problema de drept soluționată diferit de instanțele judecătorești

10. Prin Hotărârea nr. 18 din 4 iunie 2025, Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție cu soluționarea recursului în interesul legii ce vizează următoarea problemă de drept:

În interpretarea și aplicarea unitară a **art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii**, interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii sau privește momentul la care decizia de concediere produce efectul constând în încetarea contractului individual de muncă, moment reprezentat fie de data comunicării deciziei de concediere, fie de data prevăzută în decizie ca fiind data încetării raporturilor de muncă.

II. Dispozițiile legale supuse interpretării

11. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii)

Art. 50 - „Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: (...) b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; (...)“

Art. 58

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 60

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii; (...)

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

Art. 78 - „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.“

III. Practica judiciară neunitară invocată de autorul sesizării

12. Autorul sesizării a subliniat că s-au conturat două orientări jurisprudențiale divergente cu privire la problema de drept ce formează obiectul recursului în interesul legii.

13. Astfel, într-o primă orientare jurisprudențială s-a apreciat că interdicția de concediere prevăzută de **art. 60 alin.**

(1) lit. a) din Codul muncii privește momentul emiterii deciziei de concediere, care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă.

14. S-a argumentat că sunt lipsite de relevanță data comunicării deciziei de concediere, data de la care produce efecte măsura luată de angajator, precum și faptul că decizia de concediere este suspendată în temeiul **art. 49 alin. (6) din Codul muncii**. Expresia „nu poate fi dispusă“, folosită de legiuitor în cuprinsul **art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii**, trebuie înțeleasă în sensul că nu poate fi decisă încetarea contractului individual de muncă pe durata incapacității temporare de muncă, nefiind făcută vreo referire la momentul la care decizia de concediere produce efecte. Spre deosebire de data producerii efectelor deciziei de concediere, care depinde de momentul la care decizia este comunicată salariatului, data emiterii deciziei de concediere reprezintă un element temporal cert. De altfel, analiza condițiilor de validitate a actului juridic se realizează prin raportare la data emiterii actului.

15. În cea de-a doua orientare jurisprudențială s-a apreciat că interdicția de concediere prevăzută de **art. 60 alin.**

(1) lit. a) din Codul muncii trebuie raportată la momentul la care decizia de concediere produce efectele, respectiv data comunicării sau data prevăzută în această decizie la care încetează raporturile de muncă.

16. S-a arătat că dispozițiile **art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii** nu prevăd în mod expres că momentul emiterii deciziei de concediere nu trebuie plasat în perioada incapacității temporare de muncă. Astfel, interdicția stabilită de textul de lege anterior evocat nu vizează momentul emiterii deciziei de concediere, ci data la care această decizie a produs efecte.

IV. Opinia autorului sesizării

17. Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova invocă existența soluțiilor divergente în practica judiciară, fără a exprima un punct de vedere asupra problemei de drept.

V. Jurisprudența Curții Constituționale

18. Prin **Decizia nr. 728 din 1 iunie 2010**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 8 iulie 2010, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor **art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii**.

VI. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție

19. 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 și a stabilit următoarele:

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).

20. Prin [Decizia nr. 34 din 24 octombrie 2016](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 9 ianuarie 2017, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea și a stabilit următoarele:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii și la dispozițiile art. 1.326 din Codul civil, decizia de concediere individuală emisă potrivit dispozițiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poșta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanșeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit dispozițiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispozițiile art. 216 din același act normativ, cu referire la dispozițiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact și există o uzanță a acestei forme de comunicare între părți.

Decizia astfel comunicată prin poșta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerințele formale impuse de dispozițiile art. 76 din Codul muncii, nu și pe cele impuse de Legea nr. 455/2001, referitor la înscrisul în formă electronică.

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

21. Procurorul general a apreciat că prima orientare jurisprudențială este în litera și în spiritul legii.

22. În acest sens a arătat că interpretarea art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii trebuie realizată sistematic, prin raportare la termenii folosiți de legiuitor, respectiv termenul „concedierea” și expresia „nu poate fi dispusă”.

23. În continuare a menționat că aceste prevederi au caracter special, fiind de strictă interpretare și aplicare, astfel încât interdicția absolută, temporară, de încetare a contractului individual de muncă va interveni numai în ipoteza concedierii salariatului.

24. Expresia „nu poate fi dispusă”, care semnifică „nu poate fi decisă, hotărâtă”, face trimitere la manifestarea de voință a angajatorului de a înceta contractul individual de muncă al salariatului, însă nu face nicio referire la momentul de la care decizia de concediere produce efecte.

25. Fiind subsumată condițiilor de valabilitate de fond ale actului unilateral al angajatorului, verificarea existenței vreuneia dintre ipotezele de interdicție a concedierii trebuie raportată la data emiterii acestuia, conform principiului *tempus regit actum*.

26. Având în vedere că nulitatea este o sancțiune ce intervine în cazul în care actul este emis cu încălcarea dispozițiilor legale, nu poate fi acceptată teza conform căreia decizia de concediere este nulă pentru că a fost comunicată angajatului în perioada concediului medical.

27. În această situație, nulitatea ar fi generată de un element exterior deciziei de concediere, survenit ulterior emiterii actului și asupra căruia emitentul nu are niciun fel de control.

28. Ca atare, norma de la art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii stabilește interdicția temporară pentru angajator de a emite decizia de concediere a salariatului aflat în concediu medical, fiind fără relevanță data la care respectiva decizie produce efecte.

29. În final, a conchis că data emiterii deciziei de concediere reprezintă un element temporar cert, spre deosebire de data producerii efectelor deciziei, care reprezintă un moment ulterior și incert ce depinde de data comunicării deciziei de concediere către salariat.

VIII. Opinia judecătorilor-raportori

30. Judecătorii-raportori au apreciat că dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii se interpretează în sensul că interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii.

IX. Înalta Curte de Casație și Justiție

IX.1. Asupra admisibilității sesizării

31. Verificarea regularității investiției Înaltei Curți de Casație și Justiție impune analiza condițiilor de admisibilitate a recursului în interesul legii, în conformitate cu dispozițiile art. 514 din Codul de procedură civilă, potrivit cărora

„Pentru a se asigura interpretarea și aplicarea unitară a legii de către toate instanțele judecătorești, procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, din oficiu sau la cererea ministrului justiției, Colegiul de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție, colegiile de conducere ale curților de apel, precum și Avocatul Poporului au îndatorirea să ceară Înaltei Curți de Casație și Justiție să se pronunțe asupra problemelor de drept care au fost soluționate diferit de instanțele judecătorești“, precum și ale [art. 515 din același cod](#), care prevăd că: „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.“

32. Analiza implică verificarea cerințelor de admisibilitate în ceea ce privește titularul dreptului, obiectul, în sensul că acestea trebuie să se circumscrie dispozițiilor [art. 514 din Codul de procedură civilă](#), precum și sub aspectul cerinței de ordin formal prevăzute de dispozițiile [art. 515 din același act normativ](#).

33. Sub aspectul titularului dreptului de a formula recursul în interesul legii, condiția este îndeplinită, întrucât autorul sesizării, Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova, se regăsește printre titularii dreptului de sesizare, prevăzuți de [art. 514 din Codul de procedură civilă](#).

34. Sub aspectul obiectului recursului în interesul legii, în sensul că acesta trebuie să se circumscrie dispozițiilor [art. 514 din Codul de procedură civilă](#), respectiv să privească o problemă de drept soluționată diferit de instanțele judecătorești, cerința de admisibilitate trebuie analizată din perspectiva scopului reglementării mecanismului de unificare, întrucât finalitatea acestei instituții juridice o constituie asigurarea interpretării și aplicării unitare a legii, astfel cum prevăd și dispozițiile [art. 126 alin. \(3\) din Constituție](#), potrivit cărora „Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale“.

35. Recursul în interesul legii reprezintă un mijloc procedural specific de interpretare cu forță generalizatoare a unei norme juridice, pentru ca, deslușindu-i înțelesul, toate instanțele să o înțeleagă și să o aplice în același mod, asigurându-se astfel coerența jurisprudenței și previzibilitatea acesteia ([Decizia nr. 10 din 25 mai 2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 595 din 6 august 2015).

36. Admisibilitatea recursului în interesul legii presupune ca problema de drept supusă dezbaterii pe calea recursului în interesul legii să fie reală, legată de interpretarea diferită a unui text de lege, de clarificarea unei norme juridice care este echivocă, lacunară, necorelată cu alte dispoziții legale, susceptibilă de interpretare ori aplicare diferită și care a generat o practică judiciară neunitară.

37. Condiția referitoare la obiectul recursului în interesul legii este îndeplinită, prin sesizare fiind indicată o problemă de drept rezultată din interpretarea și aplicarea diferită a unor dispoziții dintr-un act normativ, [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), și anume dacă interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii (potrivit primei interpretări rezultate din jurisprudență), sau privește momentul la care decizia de concediere produce efectul constând în încetarea contractului individual de muncă, moment reprezentat fie de data comunicării deciziei de concediere, fie de data prevăzută în decizie ca fiind data încetării raporturilor de muncă (potrivit celei de-a doua opinii rezultate din jurisprudență).

38. Problema de drept este reală, fiind determinată, astfel cum reiese din cele două orientări jurisprudențiale menționate, de modalitatea diferită în care instanțele au interpretat dispozițiile [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), cu privire la expresia „nu poate fi dispusă“, apreciindu-se că se referă fie la emiterea actului de concediere, fie la producerea efectelor acestuia.

39. Sub aspectul cerinței de ordin formal prevăzute de dispozițiile [art. 515 din Codul de procedură civilă](#), respectiv dovada că problema de drept care formează obiectul sesizării a fost soluționată în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii, condiția de admisibilitate este îndeplinită, având în vedere jurisprudența anexată sesizării, constând în hotărâri judecătorești definitive prin care s-au dat dezlegări diferite problemei de drept, reflectate în cele două opinii jurisprudențiale.

IX.2. Asupra fondului sesizării

40. Din analiza jurisprudenței atașate sesizării rezultă că problema de drept soluționată neunitar, cu privire la care s-a constatat că întrunește cerințele de admisibilitate, privește dispozițiile [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), care prevăd că nu poate fi dispusă concedierea salariaților pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii, și anume dacă interdicția de concediere se referă la momentul emiterii deciziei de concediere sau la momentul la care aceasta produce efecte.

41. În cadrul primei orientări jurisprudențiale s-a apreciat că interdicția de concediere prevăzută de [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#) privește momentul emiterii deciziei de concediere, care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, iar, potrivit celei de-a doua orientări jurisprudențiale, interdicția de concediere prevăzută de același text de lege nu vizează momentul emiterii deciziei de concediere, ci data la care această decizie a produs efecte.

- 42.** Având în vedere dispozițiile legale incidente și argumentele ce vor fi prezentate în continuare, opinia corectă este cea potrivit căreia interdicția de concediere prevăzută de [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#) privește momentul emiterii deciziei de concediere și rezultă din interpretarea gramaticală, logică și sistematică a acestor dispoziții, coroborate cu celelalte prevederi legale referitoare la concediere din același act normativ.
- 43.** În absența unei norme în cadrul legii care să se refere expres la problema de drept soluționată neunitar de instanțele de judecată, în jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii s-a reținut că, atunci când este necesar, interpretarea sistematică a normelor juridice sau a unei sintagme dintr-un text legal cuprins într-o lege specială presupune determinarea sensului conceptual al acestora în contextul actului normativ în care sunt integrate, plasarea respectivei norme sau noțiuni în ansamblul reglementării generale ([Decizia nr. 3 din 7 februarie 2022](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 347 din 8 aprilie 2022).
- 44.** Soluționarea problemei de drept invocate prin sesizare impune interpretarea dispozițiilor legale care se referă la concediere, prin clarificarea înțelesului normelor juridice, în ansamblul actului normativ în care se regăsesc și prin legăturile cu celelalte norme care se referă la contractul de muncă, incapacitatea temporară de muncă și concediere.
- 45.** Concedierea este una dintre modalitățile de încetare a contractului de muncă și reprezintă, potrivit [art. 58 alin. \(1\) din Codul muncii](#), care se regăsește în secțiunea a 2-a „Concedierea”, capitolul V „Încetarea contractului individual de muncă”, titlul II „Contractul individual de muncă” din acest act normativ, încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- 46.** [Art. 59 din Codul muncii](#) instituie interdicții generale de concediere, iar [art. 60 alin. \(1\) din același cod](#) reglementează interdicții temporare de concediere, și anume, la lit. a), „pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii”. [Art. 60 alin. \(2\) din Codul muncii](#) stabilește o singură excepție de la prevederile alin. (1), și anume faptul că nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.
- 47.** Actul juridic unilateral emis de angajator prin care, în cazuri anume determinate de lege, se concretizează manifestarea de voință a acestuia de a înceta contractul individual de muncă este decizia de concediere, iar reglementarea de către legiuitor a condițiilor de formă și fond ale acestui act reflectă necesitatea protecției salariatului, în perioada în care acesta se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii, și a asigurării unor elemente de verificare a legalității și temeiniciei măsurii dispuse.
- 48.** Aspectele de ordin procedural cu privire la concediere sunt prevăzute de secțiunea a 6-a și secțiunea a 7-a din Codul muncii.
- 49.** Potrivit [art. 76 din Codul muncii](#), „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”.
- 50.** Forma scrisă a deciziei de concediere a salariatului este o condiție ad validitatem, iar, potrivit [art. 77 din Codul muncii](#), „Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului”, astfel că încetarea raportului juridic de muncă, care reprezintă efectul principal al deciziei de concediere, are loc, potrivit acestei dispoziții, la data comunicării deciziei de concediere către salariat.
- 51.** În ceea ce privește controlul și sancționarea concedierii nelegale, potrivit [art. 78 din Codul muncii](#), „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”.
- 52.** Analizarea cadrului normativ care reglementează concedierea relevă faptul că interdicția de concediere a salariatului impusă angajatorului de [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#) este temporară, și anume „pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii”, și este absolută, textul legii fiind imperativ, în sensul că „nu poate fi dispusă”.
- 53.** Modalitatea de reglementare impune concluzia că expresia „nu poate fi dispusă” se referă în mod evident, astfel cum s-a reținut în prima orientare jurisprudențială, la manifestarea de voință a angajatorului, care este împiedicat să emită decizia de concediere în anumite situații prevăzute expres și limitativ, așadar, la momentul emiterii deciziei de concediere, care reprezintă un element temporal cert.
- 54.** Raportat la dispozițiile legale menționate, expresia „nu poate fi dispusă” nu poate fi interpretată în sensul că se referă la data comunicării, data la care această decizie produce efecte, împrejurare care survine ulterior emiterii și are caracter incert, din perspectiva emitentului actului juridic unilateral, care trebuie să verifice condițiile de validitate a actului la data emiterii acestuia, iar o asemenea interpretare nu rezultă nici din alte dispoziții ale legii.
- 55.** A dispune înseamnă „a decide”, „a hotărî”, „a ordona”, în înțelesul curent al termenului, potrivit Dicționarului explicativ al limbii române.

- 56.** Dacă legiuitorul ar fi dorit să confere expresiei un sens autonom, ar fi trebuit să o definească în cuprinsul actului normativ. Or, legiuitorul nu a procedat astfel, referindu-se explicit la momentul când măsura concedierii este dispusă, astfel că nu ar putea fi interpretat în sensul că se referă la comunicarea deciziei. O asemenea concluzie, contrar argumentelor din a doua orientare jurisprudențială, nu rezultă din prevederile legale, care nu fac nicio referire la momentul de la care decizia de concediere produce efecte.
- 57.** Este fără echivoc că textul legal se referă la manifestarea de voință de a înceta contractul individual de muncă, fără a distinge în ceea ce privește comunicarea sau producerea de efecte, voința legiuitorului fiind de a nu permite angajatorului să emită actul de concediere în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă.
- 58.** Nu prezintă relevanță faptul că decizia de concediere produce efecte ulterior, de la momentul comunicării acesteia către salariat. Interdicția privește emiterea deciziei în perioada incapacității temporare de muncă a salariatului, dovedită prin certificatul de concediu medical, și nu comunicarea acesteia, iar [art. 78 din Codul muncii](#) sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege.
- 59.** Și din această perspectivă concluzia este evidentă, în sensul că interdicția de concediere privește emiterea deciziei de concediere, act juridic unilateral al angajatorului, indiferent de data comunicării și producerii de efecte. Aceasta deoarece nulitatea este sancțiunea care intervine în situația în care la momentul emiterii unui act juridic sunt încălcate anumite dispoziții legale, iar cauzele care determină nulitatea trebuie să existe la momentul emiterii acelui act, astfel cum rezultă din [art. 1.325 din Codul civil](#) („Dacă prin lege nu se prevede altfel, dispozițiile legale privitoare la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale.“), raportat la [art. 1.246 alin. \(1\) din Codul civil](#) („Orice contract încheiat cu încălcarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea sa valabilă este supus nulității, dacă prin lege nu se prevede o altă sancțiune.“).
- 60.** Analiza condițiilor de validitate a actului juridic, inclusiv inexistența unei interdicții prevăzute imperativ în acest sens, se realizează prin raportare la data emiterii actului, dată la care angajatorul și-a manifestat voința de a înceta contractul individual de muncă, chiar dacă decizia de concediere produce efecte doar de la data comunicării acesteia. În caz contrar, nulitatea ar fi determinată de un element care a intervenit ulterior emiterii deciziei de concediere.
- 61.** Faptul că decizia de concediere, act juridic unilateral, devine irevocabilă de la momentul la care produce efectele pentru care a fost emisă prezintă relevanță din perspectiva posibilității revocării deciziei de concediere, care poate avea loc exclusiv până la data comunicării acesteia către salariat, moment de la care devine irevocabilă.
- 62.** O interpretare contrară, în sensul că interdicția de concediere se raportează la momentul la care decizia de concediere este comunicată și produce efecte, ar conduce și la nesocotirea dispozițiilor [art. 50 lit. b\) din Codul muncii](#), potrivit cărora „Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: concediu pentru incapacitate temporară de muncă“.
- 63.** Conform dispozițiilor [art. 49 alin. \(6\) din Codul muncii](#), „În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.“, și numai în situația în care în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, potrivit alin. (5) al aceluiași articol, „cauza de încetare de drept prevalează“.
- 64.** Având în vedere efectul suspensiv pe care concediul pentru incapacitate temporară de muncă a salariatului îl produce cu privire la contractul individual de muncă, fiind în prezența unei cauze de suspendare de drept a acestuia, care intervine în virtutea legii, ope legis, chiar de la data la care a intervenit incapacitatea temporară de muncă, pentru întreaga perioadă de incapacitate de muncă operează interdicția de concediere prevăzută de [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), astfel că nu poate fi dispusă nicio măsură de natură a duce la încetarea contractului individual de muncă.
- 65.** Această interpretare corespunde finalității urmărite de legiuitor, de protecție a drepturilor și a intereselor legitime ale salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă, având în vedere poziția obiectiv dominantă a angajatorului în desfășurarea raportului de muncă și ținând seama că relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei-credințe (art. 8 din Codul muncii).
- 66.** Curtea Constituțională a subliniat în acest sens, în motivarea soluției de respingere a excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), prin care s-a invocat încălcarea art. 53 din Constituție referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți, prin [Decizia nr. 728 din 1 iunie 2010](#), că se justifică restrângerea anumitor drepturi ale angajatorului, având în vedere faptul că raporturile de muncă nasc drepturi și obligații specifice fiecăreia dintre părțile acestora. Între cele două părți ale contractului de muncă există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii de către salariat sub autoritatea angajatorului. În același timp însă legiuitorul a urmărit protejarea drepturilor salariatului printr-o serie de măsuri și interdicții ale exercitării drepturilor angajatorului. Printre aceste interdicții se află și cea privind concedierea salariatului atât timp cât acesta se află în imposibilitatea de a desfășura munca din cauza stării sale de sănătate.

În acest fel, salariatul este asigurat că are dreptul de a-și îngriji sănătatea, fără ca aceasta să atragă consecințe negative asupra raporturilor sale de muncă. Drepturile și obligațiile specifice ale celor două părți ale contractului de muncă le plasează pe acestea în situații distincte, care justifică un tratament juridic diferențiat.

67. Emiterea de către angajator a unei decizii prin care suspendă efectele deciziei de concediere sau simpla invocare a faptului că efectele deciziei de concediere ar fi suspendate, cu trimitere la dispozițiile [art. 49 alin. \(6\) din Codul muncii](#) referitoare la suspendarea termenelor care au legătură cu executarea sau încetarea contractului individual de muncă, împrejurări reținute în cauzele care reflectă jurisprudența neunitară, nu este de natură să înlăture argumentele prezentate și nu justifică cea de-a doua orientare jurisprudențială, în sensul că interdicția vizează momentul la care această decizie a fost comunicată și a produs efecte.

68. Nulitatea absolută a deciziei de concediere nu poate fi înlăturată de către angajator prin emiterea unei decizii de suspendare a efectelor deciziei de concediere sau prin susținerea că această decizie este suspendată, potrivit [art. 49 alin. \(6\) din Codul muncii](#), până la data încetării incapacității temporare de muncă, în condițiile în care contractul individual de muncă este deja suspendat de drept pentru incapacitate temporară de muncă și se invocă, în lipsa unui temei de drept, suspendarea efectelor unui act unilateral emis pe durata acestei suspendări. Pe de altă parte, la data comunicării deciziei de concediere, actul unilateral al angajatorului produce efectele specifice, potrivit dispozițiilor [art. 77 din Codul muncii](#), și intervine încetarea contractului individual de muncă.

69. Este de subliniat faptul că în ipoteza în care incapacitatea temporară de muncă intervine ulterior emiterii deciziei de concediere, dar anterior comunicării și producerii efectului constând în încetarea contractului individual de muncă, nu este incidentă norma de la [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), care are în vedere concedierea dispusă de angajator pe durata incapacității temporare de muncă. În condițiile în care decizia de concediere încă nu a produs efecte și intervine suspendarea de drept a contractului de muncă, potrivit [art. 50 lit. b\) din Codul muncii](#), sunt aplicabile prevederile [art. 49 alin. \(6\) din Codul muncii](#), iar măsura încetării contractului individual de muncă dispusă prin decizia de concediere va produce efecte la încetarea perioadei de suspendare de drept a contractului de muncă.

70. Considerentele menționate conduc la concluzia, în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), potrivit căreia decizia de concediere nu poate fi emisă pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii, astfel cum s-a reținut în prima orientare jurisprudențială. Nu prezintă relevanță, din perspectiva interdicției de concediere, data comunicării deciziei și nici data la care produce efecte măsura luată de angajator privind încetarea contractului de muncă.

71. Pentru aceste motive, în temeiul [art. 517 alin. \(1\) din Codul de procedură civilă](#), Înalta Curte de Casație și Justiție constată că se impune admiterea recursului în interesul legii, în sensul că, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii.

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. a\) din Codul muncii](#), interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii.

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

Pronunțată în ședință publică astăzi, 29 septembrie 2025.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

LIA SAVONEA

Magistrat-asistent,

Cristian Balacciu
