

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

1. Transformarea unei convenții civile în contract individual de muncă. Lipsa consimțământului ambelor părți. Forma contractului

C. muncii (Legea nr. 53/2003), art. 16 alin. (1) și (2)

Din dispozițiile art. 16 C. muncii rezultă că transformarea unei convenții civile în contract individual de muncă se putea face în condițiile existenței consimțământului ambelor părți. Consimțământul părților în vederea încheierii unui contract de muncă trebuie dovedit în condițiile în care nu s-a preconstituit un înscris ca mijloc de probă. Din faptul că, după intrarea în vigoare a Codului muncii (Legea nr. 53/2003), s-a continuat o perioadă prestarea unor activități, începute în baza unei convenții civile de prestări servicii, nu se poate deduce consimțământul tacit al părților în sensul încheierii unui contract de muncă care să se substituie legal convenției civile.

Obligația legală a angajatorului de a întocmi contractul de muncă în formă scrisă operează în condițiile în care s-a realizat acordul de voință pentru această formă de colaborare.

C.A. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 818/LM/2004, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 125-126

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București – Secția a VIII-a civilă conflicte de muncă și litigii de muncă sub nr. 6012/30.06.2003, recurentul S.F. a chemat în judecată Policlinica cu plată nr. 2 București, solicitând instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să dispună următoarele: obligarea pârâtei să anuleze adresa nr. 623/02.06.2003, prin care i se comunică că, începând cu data de 01.06.2003, raportul său de muncă a încetat și emiterea contractului său de muncă începând cu data de 01.03.2003, dată la care se aplică noul Cod al muncii (Legea nr. 53/2003) pe o perioadă nedeterminată cu un program de 8 ore zilnic, obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale, de la data de 01.06.2003, până la data punerii în aplicare a

dispozitivului sentinței pe care instanța o va pronunța, obligarea angajatorului la plata unor despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, obligarea pârâtei la plata contravalorii pachetului social (bonuri de masă) și a celorlalte drepturi prevăzute de Legea nr. 53/2003, începând cu data de 01.03.2003, obligarea angajatorului la plata cheltuielilor de judecată, obligarea pârâtei la plata daunelor morale, în valoare de 100.000.000 lei.

Prin sentința civilă nr. 3641/18.10.2003 pronunțată în dosarul nr. 6012/2003 Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și litigii de muncă a respins ca neîntemeiată contestația formulată de contestatorul S.F., în contradictoriu cu pârâta Policlinica cu Plată nr. 2 București.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs contestatorul S.F., criticând soluția prin următoarele motive:

Instanța de judecată în mod eronat a reținut că „în perioada 01.03.2003 - 01.06.2003 contestatorul și-a desfășurat activitatea în condițiile convenției civile de prestări servicii încheiată cu intimata”, deoarece, după data de 01.03.2003, singura formă legală pentru stabilirea raporturilor de muncă între contestator și intimată, inclusiv pentru plata salariului, este contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Convenția civilă de prestări de servicii nr. 2810/12.08.2002, încheiată pe o perioadă nedeterminată în conformitate cu Legea nr. 130/1999, și-a încetat valabilitatea la data de 01.03.2003, ca urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 53/2003 (Codul muncii).

Recurentul a exercitat funcția de administrator și în perioada 01.03.2003 - 21.06.2003, situație confirmată și de angajator.

Din aceasta rezultă clar faptul că pârâta a transformat în mod tacit convenția civilă de prestări de servicii nr. 2810/12.08.2002 în contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, fiind singura formă legală pentru plata salariului până la 21 iunie 2003.

În conformitate cu Legea nr. 53/2003, art. 16 alin. (1), obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului în situația în care nu a fost încheiat în formă scrisă la data de 01.03.2003 și contestatorul a îndeplinit funcția de administrator până la 21. 06. 2003, situație recunoscută și de angajator, se prezumă că a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată, în conformitate cu Legea nr. 53/2003, art. 16 alin. (2).

Pentru angajator, singurul act prin care avea dreptul să plătească salariul și preavizul pe perioada 01.03.2003 - 21.06.2003 era existența

contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată, încheiat între contestator și angajator cu data de 01.03.2003, în conformitate cu Legea nr. 53/2003, art. 16 alin. (1) și (2).

Instanța de fond a reținut în mod eronat situația de fapt.

În realitate, Consiliul de Administrație al Policlinicii cu Plată nr. 2 București nu a aprobat în ședințele din 10.04.2003 și 13.05.2003 încetarea raportului de muncă cu contestatorul (așa cum a reținut eronat instanța de judecată, prin sentința civilă nr. 3641/08.10.2003). Consiliul de Administrație al angajatorului nu avea calitatea juridică să prelungească menținerea convențiilor civile de prestări de serviciu deoarece cu data de 01.03.2003 și-au încetat valabilitatea și erau obligați să dispună măsuri pentru aplicarea prevederilor din legislația muncii, cu aplicare de la 01.03.2003.

A rezultat că angajatorul, cu rea-credință, nu a prezentat în ședințele Consiliului de Administrație din data de 10 aprilie și 13 mai 2003, nota nr. 416/11.03.2003 emisă de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și semnată de Secretarul de Stat, prin care se preciza că începând cu 01.03.2003 a intrat în vigoare Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și cu aceeași dată (01.03.2003) își încetează valabilitatea convențiile civile de prestări de servicii încheiate în baza Legii nr. 130/1999, abrogată potrivit dispozițiilor art. 298 alin. (2) din noul Cod al muncii (Legea nr. 53/2003).

În situația în care Consiliul de Administrație cunoștea precizările din nota nr. 416/11.03.2003 nu ar fi aprobat ilegal prelungirea valabilității convențiilor civile de prestări de servicii, după data de 01.03.2003.

Angajarea contestatorului la Policlinica cu Plată nr. 2 București a fost aprobată de Consiliul de Administrație în luna iulie 2002. În mod legal numai Consiliul de Administrație avea calitatea de a aproba încetarea relațiilor de muncă cu contestatorul.

S-a solicitat constatarea transformării convenției civile de prestări de servicii nr. 2810/2002, după 01.03.2003, în contract individual de muncă pe durată nedeterminată, așa cum în mod legal se prezumă din faptul că din proprie inițiativă angajatorul a prelungit relațiile de muncă cu contestatorul în perioada 01.03.2003 – 21.06.2003 [Legea nr. 53/2003, art. 16 alin. (1) și (2)].

A rezultat că singurul document prin care angajatorul avea dreptul legal să achite salariul și preavizul în perioada 01.03.2003 – 21.06.2003 era existența contractului individual de muncă încheiat între subsemnatul și intimată, în conformitate cu Legea nr. 53/2003.

În conformitate cu Legea nr. 53/2003, decizia nr. 623/02.06.2003 trebuia să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească la care se constată, precum și durata preavizului. Aceste prevederi erau precizate și în vechiul Cod al muncii, valabil până la 01.03.2003. Prin urmare, angajatorul nu a respectat prevederile din Legea nr. 53/2003, art. 62 alin. (2) și art. 74 alin. (1). În conformitate cu Legea nr. 53/2003, art. 76: „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”.

Analizând actele și lucrările dosarului, Curtea apreciază recursul formulat ca fiind nefondat, considerentele avute în vedere fiind următoarele:

Potrivit art. 16 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003, transformarea unei convenții civile în contract individual de muncă se face în condițiile consimțământului ambelor părți; în speță, intimata nu a dorit și nu a decis această transformare.

Pe de altă parte, împrejurarea că recurentul a desfășurat în cadrul Policlinicii nr. 2 și alte activități decât acelea consemnate în cuprinsul convenției civile nu are nici o relevanță; cât timp nici nu s-au administrat dovezi în acest sens conform art. 1169 C. civ.; acest fapt nici nu este de natură a atrage în sarcina intimatei obligația de a încheia contract de muncă cu recurentul sau de a continua cu acesta raporturile prevăzute din convenția civilă, după apariția O.G. nr. 23/2003.

Pentru aceste considerente și în baza art. 312 C. proc. civ., recursul va fi respins ca nefondat. În baza art. 274 C. proc. civ. recurentul va fi obligat la plata către intimată a cheltuielilor de judecată reprezentând onorariu de avocat.

2. Cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene. Condiții pentru încheierea unui contract individual de muncă în România. Permis de muncă. Caracterul consensual al contractului de muncă. Interpretarea temeiurilor actului de concediere. Drepturi salariale neacordate. Despăgubiri

C. muncii (Legea nr. 53/2003), art. 6, art. 8, art. 16, art. 17, art. 35, art. 57, art. 78, art. 282, art. 287
Legea nr. 203/1999, art. 2¹, art. 5, art. 10
H.G. nr. 434/2000, art. 6, art. 7
H.G. nr. 1145/2004, art. 4, art. 5 alin. (2)

H.G. nr. 458/2000, anexa nr. 2 și 3

H.G. nr. 844/2002, anexa nr. 3 și 4

Directiva Consiliului nr. 91/533/CE din 14.10.1991 privind obligația angajatorului de a informa salariații asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, art. 2 și 3

1. Contractul individual de muncă este consensual, încheindu-se în mod valabil prin simplul acord de voință al părților; forma scrisă a contractului este reglementată de lege *ad probationem* și nu *ad validitatem*. Obligația de încheiere a contractului în formă scrisă revine angajatorului. În situația în care contractul nu a fost încheiat în formă scrisă se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada conținutului contractului și prestațiilor efectuate prin orice mijloc de probă.

2. În situația unui cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene, instanța, făcând aplicarea dispozițiilor legale incidente, a considerat valabil încheiat un contract individual de muncă în condițiile în care raportul juridic nu a fost concretizat în formă scrisă și a fost stabilit fără a exista un permis de muncă.

3. Înscrisul prin care angajatorul a dispus încetarea raporturilor de muncă fost calificat de instanță, după coroborarea cu alte probe, ca fiind o decizie de concediere întemeiată fie pe dispozițiile art. 61 lit. a), fie pe dispozițiile art. 61 lit. d) C. muncii. În ambele ipoteze, decizia de concediere este nulă absolut pentru nerespectarea, după caz, a dispozițiilor art. 268 alin. (2) C. muncii privind conținutul obligatoriu al deciziei de sancționare disciplinară, respectiv, a dispozițiilor art. 74 C. muncii privind conținutul obligatoriu al deciziei de concediere.

Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1658/LM/2004, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p.126-134.

Prin sentința civilă nr. 2318/08.06.2004 pronunțată în dosarul nr. 7674/2003 de Tribunalul București - Secția a VIII-a civilă, conflicte de muncă și litigii de muncă, s-a respins ca neîntemeiată excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de intimata SC A.B. SRL și susținută de intervenienta accesoriu SC B.M. SRL, s-a admis în parte acțiunea formulată de contestatorul L.P., în contradictoriu cu intimata SC A.B. SRL și intervenienta-chemată în garanție SC B.M. SRL; s-a respins ca neîntemeiat capătul de cerere privind anularea deciziei de încetare a raporturilor de muncă din 05.08.2003; s-a respins

ca neîntemeiat capătul de cerere privind reintegrarea contestatorului în funcția de director adjunct; s-a respins ca neîntemeiat capătul de cerere privind obligarea intimatei la plata pentru compensarea concediului de odihnă neefectuat în anul 2003; s-a respins ca neîntemeiat capătul de cerere privind obligarea intimatei la virarea către bugetul asigurărilor sociale și către celelalte fonduri speciale, a contribuțiilor de asigurări sociale și a celorlalte contribuții datorate potrivit legii; s-a respins ca neîntemeiat capătul de cerere privind obligarea intimatei la plata despăgubirilor civile în cuantum de 7.000 euro, reprezentând două salarii lunare nete; s-a admis capătul trei al cererii și intimata a fost obligată la plata către contestator a drepturilor salariale restante aferente lunilor iulie și august 2003, în cuantum de câte 3.900 euro pentru fiecare lună, în total 7.800 euro; s-a respins ca neîntemeiată cererea de intervenție accesorie formulată de intervenienta-chemată în garanție SC B.M. SRL; s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în garanție a SC B.M. SRL formulată de către contestator; s-a admis în parte cererea privind cheltuielile de judecată și a fost obligată intimata să achite contestatorului suma de 25.000.000 lei (parțial onorariu de avocat și parțial cheltuieli de deplasare pentru data de 19.09.2003).

Pentru a pronunța această soluție, instanța de fond a reținut că:

L.P. a avut raporturi de muncă cu SC A.B. SRL, în pofida faptului că întreaga activitate și-a desfășurat-o pentru SC B.M. SRL. În fapt, Tribunalul a considerat că între părți a intervenit detașarea, locul de muncă fiind schimbat din dispoziția tacită a angajatorului la alt angajator, existând și consimțământul (de asemenea, tacit) al salariatului. Pentru aceste motive, Tribunalul a respins excepția lipsei calității procesuale pasive invocate de intimată și susținută de intervenientă.

Referitor la cererea contestatorului privind constatarea nulității absolute a deciziei de desfacere a contractului de muncă, la cererea de reintegrare în funcția de director adjunct, Tribunalul a avut în vedere două aspecte. Pe de o parte, sunt dispozițiile Legii nr. 203/1999 conform cărora persoanele care nu au cetățenia română se pot încadra în muncă în România numai pe baza permisului de muncă or, în cazul de față, contestatorul nu a făcut dovada deținerii acestui document. În acest context, Tribunalul nu a putut reține susținerile acestuia conform cărora obligația de a obține permisul de muncă îi revenea angajatorului pentru că, potrivit art. 2¹ din Legea nr. 203/1999, permisul de muncă poate fi eliberat la cerere străinilor care îndeplinesc condițiile de încadrare în muncă, fiind astfel exclusă sarcina angajatorului de a obține acest document. Tribunalul nu a putut reține nici apă-

rarea contestatorului conform căreia în situația sa (cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene) nu era necesară obținerea permisului de muncă deoarece, conform art. 5 din Legea nr. 203/1999 acesta nu a făcut dovada că se află în vreunul din cazurile reglementate de acest act normativ, respectiv să aibă domiciliul stabilit potrivit legii în România, să aibă statutul de refugiat pe teritoriul României, să fie angajat la persoane fizice sau juridice cu domiciliul sau sediul în străinătate și să fie trimis de aceste persoane să desfășoare unele activități temporare în România sau să se găsească în alte situații stabilite prin convenții sau prin acorduri la care România este parte ori prin legi speciale. Ulterior, prin O.G. nr. 32/2003 a fost introdus art. 5 lit. b) care prevede că pot fi încadrați în muncă, la persoane juridice din România, fără permis de muncă, cetățeni din statele membre UE, numai că acest text de lege intră în vigoare la data de 01.01.2007, potrivit art. 11 alin. (2) din Legea nr. 203/1999 completată. Astfel, contestatorul nu îndeplinește această condiție pentru a putea desfășura raporturi de muncă cu SC A.B. SRL.

Pe de altă parte, Tribunalul a constatat că petentul nu a făcut dovada absolvirii cursurilor de învățământ superior pentru a putea fi încadrat pe o funcție de conducere, cum este cea de director adjunct, așa cum a arătat intimata.

Tribunalul a apreciat și faptul că în speță nu pot fi aplicate dispozițiile art. 78 C. muncii, deoarece prin decizia contestată s-a pus capăt stării de nelegalitate printr-o hotărâre judecătorească.

În ceea ce privește cererile contestatorului de obligare a intimatei la compensarea în bani a concediului de odihnă aferent anului 2003 și la virarea tuturor contribuțiilor datorate de angajator către bugetul asigurărilor sociale, asigurărilor de sănătate, impozite și contribuții obligatorii, pentru întreaga perioadă lucrată, Tribunalul a reținut că dreptul de concediu de odihnă este garantat tuturor salariaților [art. 139 alin. (3) C. muncii] și că obligația de virare a contribuțiilor către bugetele speciale o are angajatorul pentru salariații săi. Or, așa cum s-a mai arătat, în speță, contestatorul nu îndeplinește condițiile legale pentru a avea calitatea de salariat, deși a avut raporturi de muncă cu intimata. În această situație, Tribunalul a apreciat ca neîntemeiate solicitările contestatorului și le-a respins ca atare.

În privința capătului de cerere privind obligarea intimatei la plata unor despăgubiri egale cu cuantumul a două salarii nete în sumă de 7.000 euro, Tribunalul a constatat că se pot acorda daune-interese în cazul în care angajatorul întârzie nejustificat plata salariului [art. 161

alin. (4) C. muncii]. Or, în cazul de față, s-a constatat că temeiul de fapt al acestei cereri este caracterul abuziv al concedierii, așa cum rezultă din acțiunea introductivă. Însă, în cazul în care concedierea este netemeinică și nelegală, instanța poate dispune obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, conform art. 78 alin. (1) C. muncii, iar nu obligarea angajatorului la plata de despăgubiri civile, motiv pentru care și acest capăt de cerere a fost respins ca neîntemeiat.

Referitor la cererea contestatorului privind obligarea intimatului la plata drepturilor salariale aferente lunilor iulie și august 2003, Tribunalul a avut în vedere dispozițiile art. 287 C. muncii conform cărora sarcina probei în litigiile de muncă revine angajatorului, precum și faptul că din înscrisul depus în dosarul de fond rezultă cuantumul salariului lunar al contestatorului - 3.900 euro. Față de faptul că intimata nu a demonstrat prin orice mijloc de probă achitarea salariului contestatorului aferent lunilor menționate, Tribunalul a admis acest capăt de cerere și a obligat societatea la plata sumei de 7.800 euro, ce include și drepturile salariale cuvenite contestatorului pentru perioada de preaviz de care nu a beneficiat (15 zile lucrătoare de la data de 15.08.2003 indicată în decizia de încetare a raporturilor de muncă).

Având în vedere stabilirea calității de angajator a SC A.B. SRL, Tribunalul a respins ca neîntemeiată cererea de intervenție accesorie formulată de SC B.M. SRL.

Totodată, Tribunalul a respins ca neîntemeiată și cererea de chemare în garanție a SC B.M. SRL formulată de contestator, având în vedere faptul că relațiile de muncă s-au desfășurat între acesta și intimată, unitate obligată să răspundă față de salariații săi, chemata în garanție fiind un angajator distinct.

Împotriva acestei sentințe s-a formulat recurs la data de 26.07.2004 de către L.P., cu respectarea termenului legal de 10 zile, sentința fiind comunicată recurentului la data de 16.07.2004.

În motivele de recurs recurentul arată următoarele:

Tribunalul a reținut în cuprinsul hotărârii imposibilitatea reintegrării contestatorului în funcția ocupată anterior și imposibilitatea constatării nulității absolute a deciziei de concediere, aspecte nemotivate de instanță în drept, pe de o parte, iar pe de altă parte, motivările parțiale ale Tribunalului fiind străine de natura pricinii.

În ceea ce privește cererea de reintegrare, Tribunalul a arătat că, în speță, contestatorul „nu a făcut dovada absolvirii cursurilor de învățământ superior pentru a putea fi încadrat într-o funcție de conducere, astfel cum a arătat intimata”, opinie nemotivată în drept și contrară dispozițiilor art. 287 C. muncii, referitoare la faptul că intimata ar fi trebuit să facă dovada neîndeplinirii condițiilor, aspect nedovedit în speță.

Conform H.G. nr. 458/2000 și H.G. nr. 844/2002, pentru funcția ocupată de contestator nu se solicită de către legislația română condiția studiilor superioare, ci numai a unor studii postliceale, în acest sens amintind anexa nr. 2 și 3 din H.G. nr. 458/2000, iar din H.G. nr. 844/2002: anexa nr. 3, poziția 14 - tehnician mecanic pentru întreținerea și repararea autovehiculelor, anexa nr. 4, poziția 92 - agent comercial (cod COR - 342101), anexa nr. 4, poziția 95 - tehnician coordonator activități comerciale (COD - 343212), meserii pentru care nu se cer condiții privitoare la studii superioare.

Verificând fișa postului contestatorului, atribuțiile acestuia erau specifice celor 2 poziții mai sus prezentate, pentru care contestatorul îndeplinea condițiile de angajare.

Mai mult, angajatorul nu a prezentat nici o dovadă (conform art. 287 C. muncii) din care să rezulte care sunt condițiile ce se pretind a fi neîndeplinite de contestator - fie de ordine interioară, fie specifice, evidențiate în legislația în vigoare.

Instanța de fond a respins cererea de anulare a deciziei de concediere pe considerentul că între părți raporturile de muncă s-au desfășurat în condiții de nelegalitate. Or, după cum se cunoaște, contractul de muncă este un contract cu executare succesivă în care prestațiile dintre părți rămân executate, astfel încât instanța nu poate dispune pentru trecut, ca și cum între părți nu ar fi existat niciun fel de relații, ci instanța urma să constate dacă decizia de concediere este legală sau nu, fără a considera că „ar perpetua prin hotărâre judecătorească o stare de nelegalitate”. Mai mult, constatând nulitatea deciziei de concediere, instanța nu perpetua o stare de nelegalitate întrucât aceasta avea alte mijloace de a remedia lipsa unor documente necesare la încheierea contractului de muncă.

Codul muncii arată expres în art. 57 că „neîndeplinirea oricăroră dintre condițiile de valabilitate a contractului atrage nulitatea acestuia”, iar nulitatea produce efecte numai pentru viitor și poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor sau procurarea documentelor necesare.