

Capitolul I. Încălcarea normelor privind obligativitatea încheierii unui contract individual de muncă

I. Obligația asociației de proprietari de a încheia contract de muncă cu îngrijitorul imobilului. Individualizarea sancțiunii contravenționale

C. muncii, art. 16 alin. (1) și art. 260 alin. (1) lit. e)

Prestarea unei activități în mod repetat, în schimbul unei remunerații și sub autoritatea unui angajator, intră sub incidența raporturilor de muncă, astfel că, deși părțile sunt libere în principiu să încheie convenții civile, totuși, dacă din modul de prestare a activității rezultă că sunt întrunite condițiile unui raport de muncă, legislația muncii se aplică cu prioritate, existând obligația încheierii unui contract de muncă.

Întrucât activitatea desfășurată, după cum a reținut și prima instanță, se caracterizează prin prestarea unor activități repetitive, cu caracter de continuitate, în schimbul unei remunerații, se circumscrie unui raport de muncă.

Tribunalul Timiș, dec. civ. nr. 79 din 18 februarie 2014, nepublicată

Prin sentința civilă nr. 10680 din 14 august 2013, pronunțată de Judecătoria Timișoara, s-a respins ca neîntemeiată plângerea formulată de către petenta Asociația de Proprietari Timișoara, prin președinte V.G., în contradictoriu cu I.T.M. Timiș.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a constatat că procesul-verbal de contravenție seria TM, nr. 0016576 încheiat la data de 18 martie 2013 este legal și temeinic, iar situația consemnată în cuprinsul acesteia corespunde realității. Sub aspectul temeiniciei procesului-verbal de contravenție instanța de fond a constatat că, în temeiul art. 200

C. muncii, constituie contravenție primirea la muncă a numitului B.R., fără contract de muncă individual și fără transmiterea contractului al I.T.M. Timiș anterior începerii activității.

Aspectele consemnate în procesul-verbal de control sunt confirmate prin nota de relații dată președintelui Asociației de Proprietari, care a precizat că numitul B.R. lucrează în cadrul asociației din data de 1 noiembrie 2011 ca îngrijitor imobil contra sumei de 200 de lei lunar.

Instanța de fond a constatat astfel că s-a recunoscut neîncheierea unui contract de muncă individual. Din cuprinsul contractului de colaborare încheiat și din nota de relații dată președintelui asociației rezultă că activitatea desfășurată de către îngrijitorul de imobil întrunește condițiile necesare ale unui contract individual de muncă, astfel că raporturile rezultate sunt raporturi de muncă. Prin urmare petenta avea obligația de a încheia un contract de muncă individual.

Instanța de fond a respins astfel ca neîntemeiată plângerea formulată de către petentă împotriva procesului-verbal de sancționare și constatare a contravenției în temeiul art. 21 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001.

Împotriva sentinței civile nr. 10680 din 14 august 2013, pronunțată de Judecătoria Timișoara, a formulat apel apelanta Asociația de Proprietari Timișoara, prin președinte V.G. în contradictoriu cu intimata I.T.M. Timiș, prin care a solicitat schimbarea sentinței atacate, admiterea plângerii formulate, anularea procesului-verbal de constatare, exonerarea de orice fel de răspundere, iar în subsidiar înlocuirea amenzii cu sancțiunea avertismentului.

În fapt se arată de către apelantă faptul că relația existentă între asociație și numitul B.R. nu are nimic în comun cu raportul de muncă bazat pe drepturi și obligații precise, cu subordonare, timp de muncă, indemnizații. De asemenea, se susține faptul că sancțiunea aplicată este nelegală, neexistând un text cu referire precisă la raportul evidențiat de contractul încheiat cu sus-numitul în calitate de îngrijitor de imobil.

Intimata I.T.M. Timiș prin întâmpinare solicită respingerea cererii de apel ca neîntemeiată și nelegală, menținerea în totalitate a sentinței civile nr. 10680/2013 pronunțată de Judecătoria Timișoara, menținerea dispozițiilor procesului-verbal de constatare ca temeinic și legal.

Prin întâmpinarea formulată se arată că motivațiile invocate atât în plângerea contravențională, cât și în apel nu exonerează societatea de răspundere, instanța de fond în mod corect reținând că nici probatoriul prezentat nu este fapt a răsturna prezumția de veridicitate și de autenticitate de care se bucură procesul-verbal contestat de apelantă.

În concluzie, se arată că este vorba despre desfășurarea unei activități fără forme legale de angajare, sancțiunea acordată de prima instanță fiind corect aplicată, de altfel apelanta mai fiind sancționată pentru primirea la muncă a două persoane, iar ulterior încheierii proceselor-verbale de contravenție, aceasta a întocmit contracte de muncă acestora.

Prin răspunsul la întâmpinare formulat de către apelantă se solicită înlăturarea susținerii referitoare la sancționarea anterioară, starea de fapt reținută în cauza de față fiind diferită de situațiile anterioare. De asemenea, învederează faptul că intimata ignoră specificul activității desfășurate de către persoana numită, care nu se poate circumscrie prescripțiilor impuse de Codul muncii.

Analizând apelul declarat, prin prisma motivelor invocate și din oficiu, Tribunalul a reținut următoarele:

Apelanta petentă a fost sancționată contravențional pentru săvârșirea contravenției prevăzute de art. 16 alin. (1) C. muncii, reținându-se că nu a încheiat contract individual de muncă cu B.R. anterior începerii activității.

În ceea ce privește săvârșirea contravenției, Tribunalul a apreciat că prima instanță a făcut o corectă apreciere a prevederilor legale aplicabile în cauză și a probatoriului administrat, motivele invocate de apelantă nefiind de natură să atragă nulitatea procesului-verbal.

Potrivit art. 10 C. muncii, „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”, iar potrivit art. 16 C. muncii, „(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului. (2) Anterior începe-

rii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite I.T.M. (3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă”.

Prestarea unei activități în mod repetat, în schimbul unei remunerații și sub autoritatea unui angajator, intră sub incidența raporturilor de muncă, astfel că, deși părțile sunt libere în principiu să încheie convenții civile, totuși, dacă din modul de prestare a activității rezultă că sunt întrunite condițiile unui raport de muncă, legislația munci se aplică cu prioritate, existând obligația încheierii unui contract de muncă.

Întrucât activitatea desfășurată de B.R., după cum a reținut și prima instanță, se caracterizează prin prestarea unor activități repetitive, cu caracter de continuitate, în schimbul unei remunerații, se circumscrie unui raport de muncă.

Contrar părerii primei instanțe, Tribunalul apreciază că se impune reindividualizarea sancțiunii aplicate. Astfel, potrivit art. 21 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001, „sancțiunea se aplică în limitele prevăzute de actul normativ și trebuie să fie proporțională cu gradul de pericol social al faptei săvârșite, ținându-se seama de împrejurările în care a fost săvârșită fapta, de modul și mijloacele de săvârșire a acesteia, de scopul urmărit, de urmarea produsă, precum și de circumstanțele personale ale contravenientului și de celelalte date înscrise în procesul-verbal”, iar potrivit art. 7 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001, „avertismentul se poate aplica și în cazul în care actul normativ de stabilire și sancționare a contravenției nu prevede această sancțiune”.

Având în vedere atitudinea petentei, care nu a urmărit eludarea prevederilor legale specifice legislației muncii și care interzic folosirea muncii la negru, că aceasta a fost de bună-credință încheind cu B.R. contract de colaborare, că a reținut și virat la bugetul de stat impozitul pe venit și contribuțiile sociale obligatorii, eroarea în care s-a aflat apelanta cu privire la posibilitatea încheierii unor convenții civile, precum și faptul că sancțiunea contravențională nu este un scop în sine, ci un mijloc de ocrotire a relațiilor sociale și de formare a unui spirit de responsabilitate și chiar legiuitorul a prevăzut posibilitatea instanței de judecată de a înlocui sancțiunea amenzii cu sancțiunea avertismentului, dându-i astfel posibilitatea să aprecieze asupra pericolului social al faptei, Tribunalul a considerat că scopul sancțiu-

nii poate fi atins și prin aplicarea sancțiunii avertismentului, amenda aplicată chiar în cuantumul minim fiind disproporționat de mare față de pericolul social al făptuitorului.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 480 NCPC, a admis apelul declarat de apelanta petentă și a modificat hotărârea apelată în sensul că a admis în parte plângerea contravențională și a dispus înlocuirea amenzii contravenționale în cuantum de 10.000 lei aplicată prin procesul-verbal de contravenție seria TM nr. 0016576 din 18 martie 2013 cu sancțiunea avertismentului, luând act că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

2. Relație de colaborare între un institut și angajații unei universități. Lipsa unui raport de muncă. Anularea procesului-verbal contravențional. Declararea căii de atac neprevăzute de lege. Inadmisibilitate

C. muncii, art. 16 alin. (1) și art. 260 alin. (1) lit. e)

Potrivit art. 34 alin. (2) din O.G. nr. 2/2001, „dacă prin lege nu se prevede altfel, hotărârea prin care s-a soluționat plângerea poate fi atacată numai cu apel (...)”.

O plângere contravențională înregistrată după intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă va fi soluționată după noua reglementare. Prin urmare, constatând că apelul este calea de atac ce ar trebui exercitată în cazul de față, având în vedere dispozițiile art. 457 alin. (3) NCPC, Tribunalul a respins ca inadmisibil recursul, urmând a comunica decizia părților în cauză, de la comunicarea acesteia urmând a curge termenul de atac pentru exercitarea apelului.

*Tribunalul Timiș, dec. civ. nr. 81
din 18 februarie 2014, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 9526 din 26 iunie 2013 pronunțată de Judecătoria Timișoara s-a admis plângerea formulată de petenta Institutul Român de Educație a Adulților, cu sediul în Timișoara, județul Timiș, în contradictoriu cu intimatul I.T.M. Timiș, cu sediul în Timișoara, s-a dispus anularea procesului-verbal de contravenție seria TM nr. 0016118

din 15 februarie 2013 emis de intimatul I.T.M. Timiș și exonerarea petentei de la plata amenzii contravenționale aplicate în cuantum de 40.000 lei.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a constatat că, prin procesul-verbal de contravenție seria TM nr. 0016118 din 15 februarie 2013 emis de intimatul I.T.M. Timiș, petenta a fost sancționată cu amendă contravențională în cuantum de 40.000 lei, pentru faptul că a încălcat prevederile imperative ale art. 16 alin. (1) C. muncii, respectiv a primit la muncă un număr de patru persoane și nu le-a întocmit contracte individuale de muncă anterior începerii activității.

Potrivit prevederilor art. 16 alin. (1) din O.G. nr. 2/2001, procesul-verbal de constatare a contravenției va cuprinde în mod obligatoriu: data și locul unde este încheiat, numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatator, datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal, ocupația și locul de muncă al contravenientului, descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite, indicarea actului normativ, prin care se stabilește și se sancționează contravenția, indicarea societății de asigurări în situația în care fapta a avut ca urmare producerea unui accident de circulație, posibilitatea achitării în termen de 48 de ore a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, dacă acesta prevede o asemenea posibilitate, termenul de exercitare a căi de atac și organul la care se depune plângerea”.

În conformitate cu dispozițiile art. 17 din O.G. nr. 2/2001, „lipsa mențiunii privind numele, prenumele și calitatea agentului constatator, numele și prenumele contravenientului, iar în cazul persoanei juridice lipsa denumirii și a sediului acesteia, a faptei săvârșite și a datei comiterii acesteia sau a semnăturii agentului constatator atrage nulitatea procesului-verbal. Nulitatea se constată și din oficiu”.

Din analiza procesului-verbal de constatare a contravenției, instanța a reținut că sunt menționate: denumirea persoanei juridice, numele reprezentantului societății, elementele de identificare ale societății, descrierea faptei săvârșite, arătarea tuturor împrejurărilor ce conduc la aprecierea gravității faptei, temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii contravenționale. Așadar, sub aspectul legalității întoc-

mirii procesului-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor, instanța a constatat că au fost respectate dispozițiile legale în materie.

Sub aspectul temeiniciei, instanța a constatat că plângerea petentei este întemeiată și a fost admisă pentru următoarele considerente:

Art. 16 alin. (1) C. muncii prevede „contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în forma scrisă, contractul individual de muncă, anterior începerii raporturilor de muncă”.

Fiind un act juridic bilateral și consensual, contractul individual de muncă se încheie prin consimțământul părților, cerință prevăzută expres de art. 16 alin. (1) C. muncii. Prin consimțământ se înțelege acea condiție esențială, de fond și generală a actului juridic civil, care constă în hotărârea de a încheia un act juridic civil, manifestată la exterior. În cazul contractului individual de muncă, consimțământul presupune, în primul rând, că fiecare dintre părți trebuie să-și exprime în mod valabil, neechivoc și în deplină cunoștință de cauză voința de a contracta și, în al doilea rând, să se realizeze acordul de voință al lor, în vederea încheierii valabile a contractului de muncă. Una dintre condițiile care trebuie îndeplinite pentru a fi valabil consimțământul dat este să fie exteriorizat, deoarece, în cazul contractului individual de muncă, manifestarea de voință trebuie să îmbrace forma scrisă.

Potrivit prevederilor art. 260 alin. (1) lit. e) C. muncii, „constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată”.

În procesul-verbal de contravenție s-a reținut de către agentul constator că petenta nu a respectat prevederile art. 16 alin. (1) C. muncii, întrucât a primit la muncă un număr de patru persoane și nu le-a întocmit contracte individuale de muncă anterior începerii activității.

În plângerea formulată, petenta a menționat că fapta contravențională reținută în sarcina sa nu există, întrucât cele 4 persoane

reținute ca având calitatea de angajați nu au calitatea de angajați ai petentei, ci doar de colaboratori pe proiectele care s-au derulat în perioada iulie-decembrie 2012, motiv pentru care petenta nu a încheiat contracte de muncă, ci doar contracte de prestări servicii.

Martora M.L.F., audiată în cauză, a învederat instanței că este angajată la Universitatea de Vest Timișoara în funcția de lector cu contract de muncă, iar cu societatea petentă are un contract de colaborare. Nu are cu societatea petentă un program de muncă stabil care să presupună anumite ore pe zi, ci trebuie să presteze anumite servicii la solicitarea petentei și în funcție de partenerii cu care aceasta colaborează. Nu există o relație de subordonare între ea și societatea petentă, iar drepturile bănești sunt stabilite în funcție de evoluția proiectului. În consecință, instanța a reținut că petenta nu se face vinovată de săvârșirea contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. e) C. muncii reținută în sarcina sa.

Neexistând contravenție, astfel cum este definită de art. 1 din O.G. nr. 2/2001, instanța a apreciat că nu poate exista răspundere contravențională, motiv pentru care în temeiul prevederilor art. 34 din O.G. nr. 2/2001 a admis plângerea formulată de petentă și a dispus anularea procesului-verbal de contravenție seria TM, nr. 0016118 din 15 februarie 2013 emis de intimatul I.T.M. Timiș. În consecință, a exonerat petenta de la plata amenzii contravenționale aplicate în cuantum de 40.000 lei.

Împotriva sentinței civile nr. 9526 din 26 iunie 2013 pronunțate de Judecătoria Timișoara recurentul I.T.M. Timiș, în contradictoriu cu intimatul Institutul Român de Educație a Adulților (I.R.E.A.), a solicitat admiterea recursului formulat, rejudecarea în fond a cauzei, modificarea în tot a sentinței recurate în sensul respingerii plângerii contravenționale formulate de către intimată și menținerea ca temeinic și legal a procesului-verbal de contravenție nr. 0016118 din 15 februarie 2013 întocmit de I.T.M.

În drept, au fost invocate ca temei art. 304, art. 312 alin. (2), (3), (5) și (6) C. proc. civ., art. 34 din O.G. nr. 2/2001, Legea nr. 108/1999 și Codul muncii.

Intimata Institutul Român de Educație a Adulților (I.R.E.A.), prin întâmpinare, arată că, în conformitate cu art. 486 și art. 487 NCPC,

recurentul are obligația de a motiva recursul prin însăși cererea de recurs, mențiunea prevăzută de art. 486 alin. (1) lit. d) NCPC fiind prevăzută sub sancțiunea nulității. În subsidiar se solicită respingerea ca nefondat.

Analizând excepția inadmisibilității recursului, instanța a reținut următoarele:

Plângerea contravențională formulată de către Institutul Român de Educație a Adulților a fost înregistrată la Judecătoria Timișoara la data de 28 februarie 2013, deci după intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă.

Potrivit art. 34 alin. (2) din O.G. nr. 2/2001, „dacă prin lege nu se prevede altfel, hotărârea prin care s-a soluționat plângerea poate fi atacată numai cu apel. Apelul se soluționează de secția de contencios administrativ și fiscal a tribunalului. Motivarea apelului nu este obligatorie. Motivele de apel pot fi susținute și oral în fața instanței. Apelul suspendă executarea hotărârii”.

Față de cele arătate, constatând că apelul este calea de atac ce ar trebui exercitată în cazul de față, având în vedere dispozițiile art. 457 alin. (3) NCPC, Tribunalul a respins ca inadmisibil recursul, urmând a comunica prezenta decizie părților în cauză, de la comunicarea acesteia urmând a curge termenul de atac pentru exercitarea apelului.

3. Lipsa contractului individual de muncă. Persoană care înlocuia temporar salariatul societății contraveniente. Anularea sancțiunii pentru lipsa culpei contravenționale

C. muncii, art. 16 alin. (1) și art. 260 alin. (1) lit. e)
H.G. nr. 500/2001, art. 4 alin. (1)

În cauză, o societate este sancționată pentru că activitatea unei angajate a fost prestată temporar de fiul acesteia, fără a exista contract de muncă.

Instanța de recurs a anulat amenda din sarcina societății sancționate pentru lipsa culpei contravenționale, argumentând că înlocuirea angajatei de către fiul ei pentru intervalul în care aceasta a trebuit să se întoarcă acasă pentru a o îngriji pe bunica sa nu îi este imputabilă societății.

Prin urmare, s-a constatat că starea de fapt reținută în procesul-verbal de contravenție nu este corespunzătoare realității, iar procesul-verbal de contravenție a fost încheiat cu nerespectarea prevederilor art. 16 din O.G. nr. 2/2001 cu privire la descrierea faptei.

*Tribunalul Timiș, dec. civ. nr. 105
din 5 martie 2014, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 1496 din 10 decembrie 2013 Judecătoria Sânnicolau Mare a respins plângerea contravențională formulată de petenta S.C. S.D.E. S.R.L. Petroșani.

Pentru a pronunța astfel, instanța de fond a reținut că, prin procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor seria TM, nr. 0013206 din 1 februarie 2012, coroborat cu procesul-verbal de control seria TM, nr. 0042449, agenții constatatori din cadrul I.T.M. Timiș au reținut că, în data de 19 ianuarie 2012, în urma controlului efectuat la punctul de lucru al societății S.D.E. S.R.L. Petroșani, situat în localitatea S., județul Timiș, a fost găsit, prestând activitate, fără a avea încheiat și semnat un contract individual de muncă în formă scrisă, dl B.S.L., fiind încălcate astfel dispozițiile art. 16 alin. (1), coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e) C. muncii, fapta contravențională rezultând, în opinia agenților constatatori, din verificarea documentelor supuse controlului, precum și din fișa de identificare solicitată și obținută în data de 19 ianuarie 2012 de la această persoană, care desfășura activitate în localul aparținând societății.

Prin același proces-verbal, în sarcina petentei au mai fost reținute și faptele de a nu respecta prevederile art. 4 alin. (1) din H.G. nr. 500/2001, actualizată, în sensul că angajatorul avea obligația de a înregistra în registrul general de evidență al salariaților în format electronic contractul individual de muncă al salariatului B.S.L., cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității, fapta de a nu respecta dispozițiile art. 137 alin. (2) și (3) din aceeași lege, în sensul că angajatorul avea obligația de a acorda timp liber în compensare pentru zilele lucrate în perioada repausului săptămânal, respectiv sâmbăta, și un spor la salariu pentru orele lucrate în perioada de repaus săptămânal de către salariați B.R., precum și fapta de a nu respecta prevederile art. 21 din Legea nr. 108/1999, republicată, în sensul că angajatorul

nu a îndeplinit măsurile dispuse prin procesul-verbal nr. 41149 din 5 noiembrie 2011, pentru toate aceste fapte fiind aplicată sancțiunea avertismentului, în temeiul art. 7 din O.G. nr. 2/2001, însă, raportat la principiul disponibilității părților în procesul civil român, cum societatea sancționată nu a contestat și aceste fapte, instanța va omite a le analiza, raportat la dispozițiile art. 129 alin. (6) C. proc. civ., potrivit cărora judecătorul nu se poate pronunța decât asupra obiectului cererii cu care a fost sesizat.

În esență, petenta susține că nu a săvârșit contravenția care i-a fost reținută în sarcină, întrucât dl B.S.L. nu este angajatul său și nici nu desfășura activitate specifică raporturilor de muncă, între el și societate neexistând niciun raport de muncă. În realitate, mama acestuia, dna B.R., este angajata societății petente, care are încheiat un contract individual de muncă, însă, în ziua controlului, el a rămas în locul mamei sale pentru o scurtă perioadă, cât timp aceasta a plecat până acasă să îi ducă de mâncare bunicii.

Instanța a apreciat că plângerea petentei este neîntemeiată, având în vedere următoarele considerente:

Sub aspectul legalității întocmirii procesului-verbal de contravenție contestat s-a observat că acesta este întocmit cu respectarea tuturor cerințelor prevăzute de art. 17 din O.G. nr. 2/2001. Potrivit art. 17 din ordonanță, lipsa mențiunilor privind numele, prenumele și calitatea agentului constatator, numele și prenumele contravenientului, iar în cazul persoanei juridice lipsa denumirii și a sediului acesteia, a faptei săvârșite și a datei comiterii acesteia sau a semnăturii agentului constatator atrage nulitatea procesului-verbal. Nulitatea se constată și din oficiu.

Astfel, procesul-verbal de contravenție cuprinde data și locul unde este încheiat, numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatator, numele, prenumele și datele de identificare ale contravenientului, precum și descrierea faptei contravenționale, fiind indicate data, ora și locul în care a fost săvârșită, termenul de exercitare a căii de atac și organul la care se depune plângerea, precum și semnătura agentului constatator.

De asemenea, în speță nu au fost identificate motive de nulitate absolută prevăzute de art. 17 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, care să poată fi invocate din oficiu, iar even-

tualele deficiențe de formă ale procesului-verbal de contravenție, care trebuie să cuprindă elementele cerute de art. 16, sunt sancționate doar cu nulitatea relativă, care nu poate fi invocată decât de partea interesată. Fiind vorba, așadar, de o nulitate virtuală, anularea actului intervine, în condițiile art. 178 NCPC, doar în măsura dovedirii unei vătămări care să decurgă din viciul constatat și care să nu poată fi înlăturată decât prin anularea actului, ceea ce în speță nu s-a invocat.

Cu privire la temeinicia procesului-verbal atacat, instanța a reținut că actul constatator beneficiază de forță probantă proprie, în ceea ce privește constatările agentului instrumentator, care sunt prezumate a fi reale, cât timp procesul-verbal de contravenție a fost întocmit cu respectarea condițiilor legale impuse de art. 16 și art. 17 din O.G. nr. 2/2001, iar petenta nu face dovada existenței unei alte situații de fapt decât cea reținută.

Prima faptă reținută în sarcina petentei și care face obiectul plângerii de față a fost constatată personal de către agenții constatați, așa cum rezultă din cuprinsul procesului-verbal de contravenție, completat cu procesul-verbal de control seria TM, nr. 0042449, și este susținută atât de declarațiile martorilor B.C. și T.E., cât și de înscrierile depuse, respectiv de fișa de identificare completată în data de 19 ianuarie 2012 (adică chiar în ziua controlului efectuat de inspectorii de muncă) și semnată de către dl B.S.L., care, fără nicio constrângere din partea inspectorilor de muncă, a declarat că lucrează la această societate, în calitate de barman, cu o normă de 7,5 ore/zi, între orele 8:30-16:00, și că nu a negociat vreun salariu pentru munca prestată, aflându-se în perioadă de probă.

Articolul 1 din O.G. nr. 2/2001, modificată, definește contravenția ca fiind fapta săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege, ordonanță, prin hotărâre a Guvernului sau, după caz, prin hotărâre a consiliului local al comunei, orașului, municipiului sau al sectorului municipiului București, a consiliului județean ori a Consiliului General al Municipiului București.

Răspunderea contravențională este o formă a răspunderii juridice ce constă în sancționarea persoanelor – fizice sau juridice – vinovate de încălcarea dispozițiilor legale care prevăd și sancționează contravenții.

În speță, sancțiunea contravențională contestată a fost aplicată petentei pentru nerespectarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) C. muncii, text care impune încheierea contractului individual de muncă, în baza consimțământului părților, în formă scrisă, această obligație revenind angajatorului, forma scrisă a contractului individual de muncă fiind impusă pentru încheierea valabilă a contractului, art. 260 alin. (1) lit. e) din același act normativ sancționând cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei primirea la muncă a până la cinci persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă în condițiile art. 16 alin. (1).

Articolul 1169 C. civ. statuează că cel ce face o propunere înaintea judecății trebuie să o dovedească, iar potrivit alin. (1) al art. 129 C. proc. civ., părțile au îndatorirea ca, în condițiile legii, să urmărească desfășurarea și finalizarea procesului, având, totodată, obligația să îndeplinească actele de procedură în condițiile, ordinea și termenele stabilite de lege sau de judecător, să-și exercite drepturile procedurale conform dispozițiilor art. 723 alin. (1), precum și să-și probeze pretențiile și apărările.

Deși O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor nu cuprinde dispoziții exprese cu privire la forța probantă a actului de constatare a contravențiilor, din economia textului art. 34 alin. (1) se poate trage concluzia că puterea doveditoare a procesului-verbal de constatare este lăsată la aprecierea judecătorului, deci va avea valoarea unui act probator preconstituit, făcând dovada până la proba contrară. Ca atare, contravenientului îi revine obligația de a aduce și prezenta probe cu care să dovedească netemeinicia și/sau nelegalitatea actului, prin administrarea oricărui mijloc de probă admis de lege.

Instanța a apreciat că din ansamblul probelor administrate în cauză nu rezultă netemeinicia actului sancționator. Este adevărat că, potrivit declarațiilor martorilor propuși de petentă, dl B.S.L. nu ar fi servit pe nimeni în local în ziua de 19 ianuarie 2012, ci doar a fost lăsat de mama sa, numita B.R., să aibă grijă de bar cât timp aceasta a plecat până acasă, fără însă să presteze efectiv vreo activitate în cadrul societății.

Cu toate acestea, din declarația dată de martorul B.S.L. la termenul din 7 iunie 2012, persoană găsită desfășurând activitate fără