

## Capitolul I. Contractul individual de muncă: încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea

### I. Modificarea contractului individual de muncă sub aspectul elementului duratei contractului. Acordarea daunelor morale

C. muncii, art. 41

1. Decizia de modificare a contractului individual de muncă dintr-un contract pe durată nedeterminată într-un contract pe durată determinată încalcă dispozițiile art. 41 alin. (1) și (3) lit. a) C. muncii și este sancționată cu nulitatea, neputându-se face, prin prisma argumentului logic al reducerii la absurd, aplicarea prevederilor art. 28 alin. (2) din H.G. nr. 1176/2005, ce îndrituiesc conducătorului unității să elibereze din funcție pe directorul economic, cu respectarea legislației în vigoare; aceasta deoarece ar conduce la concluzia ce nu poate fi primită, în sensul că funcția deținută de salariat are un caracter temporar, chiar în condițiile în care acesta a încheiat un contract individual de muncă pe durată nedeterminată cu angajatorul.

S-a reținut aplicabilitatea exclusivă a art. 41 alin. (1) și (3) lit. a) C. muncii, întrucât, pe de o parte, respectarea legislației în vigoare presupune a nu fi încălcată niciuna dintre normele care reglementează raportul de muncă al salariatului, iar pe de altă parte, aplicarea principiului *mutuus consensus*, *mutuus dissensus* impune respectarea simetriei actelor juridice la încheierea, respectiv încetarea raportului juridic de muncă.

2. În lipsa altor elemente probatorii de natură a dovedi suferința morală a salariatului, determinată de o faptă ilicită a angajatorului, cererea acestuia de acordare a unor daune morale este lipsită de suportul probator necesar. Existența unor litigii anterioare nu reprezintă în sine un element care să dovedească fapta ilicită a angajatorului, decât în situația în care s-ar fi dovedit că acesta a acționat cu rea-credință. Afectarea stării de sănătate a salariatei, care a avut probleme respiratorii, nu este de natură a dovedi un prejudiciu moral, ci cel mult material, nefiind afectate drepturile personal nepatrimoniale ale acesteia, iar discriminarea

**și starea de tensiune, invocate în recurs, nu pot fi prezumate, ci trebuie dovedite.**

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc.,  
decizia nr. 447/R din 27 ianuarie 2010*

Prin sentința civilă nr. 2273 din data de 18.03.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, s-a admis în parte acțiunea formulată de reclamanta P.E., în contradictoriu cu pârâțul I.N.H.G.A.; s-a dispus anularea deciziei nr. 154/27.08.2008; s-a obligat pârâțul să-i plătească reclamantei suma de 2000 lei daune morale.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut că în baza contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 4/13.01.2006, între pârât și reclamantă s-au născut raporturi de muncă, aceasta fiind încadrată pe perioadă nedeterminată, în funcția de director economic, care este o funcție de conducere.

S-a constatat că la baza contractului menționat a stat inițiativa Directorului I.N.G.H.A. exprimată prin decizia nr. 12/13.01.2006, prin care reclamanta a fost numită Director Economic, dar și consimțământul persoanei în cauză, care a acceptat funcția și a încheiat împreună cu angajatorul său noul contract de muncă înregistrat cu nr. 4/2006.

S-a ținut seama că, potrivit art. 41 C. muncii, modificarea contractului individual de muncă, indiferent dacă se referă la durata acestuia, locul sau felul muncii, condițiile, timpul de muncă sau de odihnă ori la salariu, nu poate avea loc decât prin acordul părților, rațiunea acestei reglementări fiind aceea de a se asigura protecția salariatului împotriva oricăror abuzuri la care ar putea fi supus din partea angajatorului.

S-a constatat că pârâțul a emis decizia nr. 154/27.08.2008, conform căreia, începând cu data de 1 august 2008, reclamanta avea să fie numită ca Director Economic la Departamentul Economic Administrativ pe durată determinată, până la ocuparea prin concurs a postului.

S-a precizat că prin decizia menționată s-a încălcat principiul general prevăzut de art. 969 C. civ., care ridică la rangul de „lege” convențiile legal făcute între părți, întrucât, chiar dacă în cuprinsul aceluiași act, directorul I.N.H.G.A. a anulat decizia nr. 12/13.01.2006, ocuparea funcției de Director Economic pe durată nedeterminată de către reclamantă nu a fost efectul exclusiv al deciziei anulate, ci al acordului de voință exprimat de către părți în cuprinsul noului contract de muncă, la care acestea au consimțit.

S-a apreciat că decizia nr. 154/27.08.2008 atentează în mod inadmisibil la unul dintre elementele esențiale ale contractului de muncă și la principiul stabilității în muncă, cu atât mai mult cu cât pârâtul nu a motivat și nu a produs dovezi corespunzătoare în legătură cu necesitatea înlocuirii reclamantei din funcție și scoaterea la concurs a postului ocupat de către aceasta.

Apărarea pârâtei, în sensul că potrivit art. 28 din Statutul de organizare și funcționare a A.N.A.R., în subordinea căreia se află I.N.H.G.A., directorii economici și directorii tehnici sunt numiți, suspendați sau eliberați din funcție de conducătorii unităților la care se referă art. 11, nu a fost primită de către instanța, întrucât în conținutul aceluiași text se menționează că aceste acte de autoritate sunt valabile numai în condițiile legislației în vigoare, or, legislația în vigoare interzice modificarea unilaterală a contractului individual de muncă în elementele sale esențiale, așa cum s-a arătat anterior.

De asemenea, s-a mai reținut că acțiunea reclamantei vizează și despăgubirile morale pretinse de către aceasta de la pârât și motivate pe considerentul suferințelor psihice pricinuite de comportamentul șicanator și abuziv al angajatorului, care a emis repetate decizii împotriva sa, desființate cu regularitate de instanțele judecătorești.

Din hotărârile judecătorești depuse la dosar, instanța de fond a constatat că anterior, pârâtul a decis de mai multe ori eliberarea din funcție a reclamantei și că, deși respectivele decizii au fost anulate, stresul și presiunea psihică resimțite de către aceasta, care a trebuit să parcurgă de fiecare dată etapele unui proces pentru a-și apăra dreptul la muncă, la demnitate și la un venit salarial decent, fiind nu numai prezumate, dar și dovedite în cauză.

S-a reținut că disconfortul pricinuit prin emiterea deciziei în discuție a fost relevat și de martora audiată, apropiată a reclamantei și fostă salariată a pârâtului, apreciindu-se că prejudiciul moral necesită în acest caz și o reparație materială, suma de 2000 lei stabilită cu titlu de despăgubire în sarcina pârâtului constituind o satisfacție suficientă pentru reclamantă.

Împotriva acestei hotărâri, a declarat recurs intimatul I.N.H.G.A., care a arătat că instanța de fond în mod greșit a reținut că decizia nr. 154 din 27.08.2008 încalcă în mod inadmisibil principiul stabilității în muncă referitor la unul dintre elementele esențiale ale contractului de muncă.

S-a arătat că emiterea deciziilor contestate s-a făcut în conformitate cu art. 28 alin. (2) și (3) din Statutul de organizare și funcționare

A.R., aprobat prin H.G. nr. 1176/2005, care stipulează că „directorii economici și directorii tehnici ai unităților prevăzute la art. 11 alin. (1) lit. a), precum și conducătorii unităților prevăzute la art. 11 alin. (2) sunt numiți, suspendați sau eliberați din funcție de conducătorii unităților prevăzute la art. 11 alin. (1) lit. a), respectând condițiile din fișa postului și legislația în vigoare. Directorul general numește, suspendă sau eliberează din funcție conducătorii unităților prevăzute la art. 11 alin.(1) lit. b), respectând condițiile din fișa postului și legislația în vigoare”.

S-a mai susținut că, în speță, caracterul unilateral al actului administrativ are în vedere legitimitatea numirii/revocării din funcție a directorului economic, ca măsură administrativă managerială, în condițiile în care niciunul dintre actele normative care au incidentă în reglementarea activității A.N.A.R. și I.N.H.G.A. (Legea nr. 400/2005 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 73/2005 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 107/2002 privind înființarea A.N.A.R.; Hotărârea Guvernului nr. 1176/2005 privind aprobarea statutului de organizare și funcționare a A.N.A.R.; Norma metodologică de aplicare a Ordonanței Guvernului nr. 14/1998 privind utilizarea veniturilor realizate de instituțiile publice finanțate integral din venituri extrabugetare; Regulamentul privind organizarea, funcționarea și atribuțiile comitetului de direcție al I.N.H.G.A., înregistrat sub nr. 1836/25.05.2006 „Regulament I.N.H.G.A.”) nu recunoaște dreptul directorului economic de a ocupa o funcție de conducere pe timp nelimitat.

Sub acest aspect, s-a arătat că numirea sau eliberarea din postul de director economic nu reprezintă o modificare a contractului individual de muncă, ci doar stabilirea unei ierarhii în cadrul unei instituții publice.

S-a precizat că necesitatea emiterii acestei decizii a apărut nu datorită voinței exclusive a directorilor din cadrul I.N.H.G.A., ci datorită faptului că printr-o Hotărâre de Guvern (H.G. nr. 1176/2005 privind aprobarea Statutului de organizare și funcționare a A.N.A.R.) s-a stabilit faptul că postul de director economic în cadrul instituției se poate ocupa doar după susținerea unui examen/concurs.

S-a învederat că pentru a nu impieta bunul mers al instituției, organele de conducere au fost nevoite ca, până la susținerea examenului de ocupare a postului de director economic, să numească un director economic interimar, în speță contestatoarea.

Prin urmare, s-a menționat că, în cauză, conducerea I.N.H.G.A. nu a făcut altceva decât să se conformeze unei hotărâri de guvern, respectând legislația în vigoare, în aceste condiții fiind emisă decizia nr. 154/27.08.2008, reclamanta având posibilitatea de a se înscrie la concursul de ocupare a acestui post, de director economic.

În privința daunelor morale, recurentul a susținut că nu se poate considera că acționează ilicit cel care exercită prerogativele pe care legea le recunoaște dreptului său subiectiv.

S-a arătat că intimata contestatoare nu numai că nu a dovedit, dar nici măcar nu a invocat un prejudiciu creat prin emiterea deciziei contestate.

De asemenea, s-a învederat că partea contestatoare nu a făcut dovada unei fapte ilicite de natură a atrage răspunderea patrimonială a recurteii, astfel că în lipsa celor două elemente ale răspunderii civile delictuale, solicitarea contestatoarei de obligare la plata de daune morale apare ca neîntemeiată.

Recursul este fondat.

Curtea a reținut că, potrivit contractului individual de muncă nr. 600/9.01.2003 încheiat cu A.N.A.R., contestatoarea P.E. a fost angajată în funcția de director economic. Ulterior, recurenta contestatoare a fost numită în funcția de Director Economic al I.N.H.G.A. prin decizia nr. 12/13.01.2006 a Directorului I.N.H.G.A., fiind încheiat la aceeași dată contractul individual de muncă înregistrat sub nr. 4/13.01.2006 care stipula expres că prevederile sale se completează cu dispozițiile Codului muncii și ale Contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului înregistrat sub nr. 200/16.01.2006 la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a Municipiului București, precum și faptul că orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract.

Prin Hotărârea nr. 74/05.08.2008 a Consiliului de Conducere al I.N.H.G.A. (art. 3) s-a aprobat organigrama I.N.H.G.A. și ocuparea prin concurs a posturilor de director aferente departamentelor din organigrama în maxim 2 luni de la data aprobării acesteia.

La data 27.08.2008 a fost emisă decizia nr. 154, prin care contestatoarea a fost numită pe durată determinată în funcția de Director Economic Departament Economic Administrativ, până la ocuparea prin concurs/examen a postului, începând cu data de 01.08.2008. Prin aceeași decizie a fost anulată decizia nr. 12/13.01.2006.

Curtea a reținut că instanța de fond a constatat în mod corect nulitatea acestei decizii, întrucât o decizie de modificare a contractului individual de muncă dintr-un contract pe durată nedeterminată într-un contract pe durată determinată încalcă dispozițiile art. 41 alin. (1) și (3) lit. a) C. muncii, fiind sancționată cu nulitatea.

Recurenta pârâtă a susținut că decizia contestată a fost emisă în aplicarea art. 28 alin. (2) din H.G. nr. 1176/2005, text de lege care dă dreptul conducătorului unității să elibereze din funcție pe directorul economic, cu respectarea legislației în vigoare.

Curtea a reținut aplicabilitatea exclusivă în cauză a noimei menționate întrucât, pe de o parte, respectarea legislației în vigoare presupune a nu fi încălcată niciuna dintre normele care reglementează raportul de muncă al contestatoarei, iar, pe de altă parte, aplicarea principiului *mutuus consensus, mutuus dissensus* impune respectarea simetriei actelor juridice la încheierea, respectiv încetarea raportului juridic de muncă.

În acest sens, din actele normative menționate, invocate de recurent, nu rezultă faptul că funcția deținută de contestatoare are un caracter temporar, iar în condițiile în care aceasta a încheiat un contract individual de muncă, are calitatea de salariat al recurentului, astfel încât raportul juridic de muncă cu unitatea angajatoare este supus legislației muncii.

Chiar dacă încheierea contractului de muncă pentru postul de director economic a fost precedată de o decizie administrativă a directorului unității, ce reprezintă forma de manifestare a voinței angajatorului, aceasta nu transformă raporturile de muncă instituite la încheierea contractului în raporturi de drept administrativ, contestatoarea nefiind funcționar public.

Prin urmare, angajatorul nu poate dispune încetarea acestui raport de muncă prin emiterea unei decizii de revocare a celei de numire, ci este obligat să respecte regimul legal instituit de Codul muncii, de vreme ce contractul de muncă a fost încheiat cu respectarea normelor de dreptul muncii și face expres trimitere la reglementările incidente în această materie.

De altfel, angajatorul a încălcat prin emiterea deciziei contestate chiar contractul individual de muncă pe care l-a semnat, în cuprinsul căruia, la lit. N, se prevede că orice modificare a clauzelor impune încheierea unui act adițional, nefiind respectată în speță această clauză contractuală.

Față de aceste considerente, Curtea a respins susținerile recurentului în sensul că numirea sau eliberarea din postul de director economic a contestatoarei nu reprezintă o modificare a contractului individual de muncă, ci doar stabilirea unei ierarhii în cadrul unei instituții publice, această afirmație fiind valabilă numai în situația în care contestatoarea ar fi fost angajată anterior în cadrul societății recurente pe un alt post, fiindu-i încredințate ulterior atribuții manageriale în domeniul economic.

În ceea ce privește soluționarea capătului de cerere privind daunele morale, Curtea a apreciat că susținerile recurentului sunt fondate, reținând că instanța de fond și-a întemeiat hotărârea pe existența unor litigii anterioare între părți și pe disconfortul ce ar fi afectat starea sănătății reclamantei.

Curtea a apreciat că aceste elemente nu sunt suficiente pentru a dovedi îndeplinirea condițiilor răspunderii civile reglementate de art. 998-999 C. civ. de natură să atragă despăgubiri sub forma daunelor morale.

Astfel, existența unor litigii anterioare nu reprezintă în sine un element care să dovedească fapta ilicită a angajatorului, decât în situația în care s-ar fi dovedit că acesta a acționat cu rea-credință. Or, litigiile anterioare au vizat decizii ale angajatorului izvorâte din derularea raportului juridic de muncă, contestatoarea uzând de garanțiile procesuale prevăzute de lege pentru a obține anularea lor în instanță.

Pe de altă parte, afectarea stării de sănătate a contestatoarei, care a avut probleme respiratorii, așa cum a susținut martorul audiat la instanța de fond, nu este de natură a dovedi un prejudiciu moral, ci cel mult material, nefiind afectate drepturile personal nepatrimoniale ale contestatoarei.

În consecință, în lipsa altor elemente probatorii de natură a dovedi suferința morală determinată de o faptă ilicită a angajatorului, deși în recurs acesta a invocat discriminarea și starea de tensiune în care lucra, fără a dovedi aceste împrejurări, ce nu pot fi prezumate, Curtea a apreciat că cererea reclamantei privind acordarea unor daune morale este lipsită de suportul probator necesar, urmând a fi respinsă.

Pentru considerentele arătate, văzând și dispozițiile art. 312 C. proc. civ., Curtea a admis recursul declarat de recurenta intimată A.N.A.R. – I.N.H.G.A., a modificat, în parte, sentința recurată, în sensul că a respins, ca neîntemeiat, capătul de cerere privind daunele morale. De asemenea, a menținut celelalte dispoziții ale sentinței recurate. (S.B.A.)

## **2. Clauza de neconcurență. Efectele sale în cazul încetării contractului individual de muncă al salariatului pentru motive ce nu țin de persoana acestuia**

C. muncii, art. 21, art. 22, art. 23

Pentru a-și produce efectele, clauza de neconcurență este supusă unor condiții prevăzute expres în art. 21 alin. (2) și (3), art. 22 și art. 23 C. muncii, iar în privința perioadei pentru care clauza de neconcurență își produce efectele, este de menționat faptul că prevederile art. 22 alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h) și j) C. muncii, ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului, respectiv desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Astfel, efectul clauzei de neconcurență este înlăturat în măsura în care încetarea raporturilor de muncă intervine datorită unei cauze ce nu ține de salariat, așa încât nu poate fi reținut că dispozițiile art. 22 alin. (2) C. muncii exclud limitarea de 2 ani impusă de art. 22 alin. (1) C. muncii.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc.,  
decizia nr. 471/R din 29 ianuarie 2010*

Prin sentința civilă nr. 6059 din data de 01.10.2008, pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a fost respinsă, ca neîntemeiată, acțiunea formulată de reclamantul S.A.M., în contradictoriu cu pârâta SC T. SA.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut că reclamantul S.A.M. a fost salariatul pârâtei SC T. SRL, începând cu data de 01.04.2007, ocupând funcția de Director General în baza contractului de muncă înregistrat la ITM sub nr. 1274/18.04.2007.

S-a apreciat că, odată cu încheierea contractului de muncă, părțile au semnat un act adițional numit de părți „contract de servicii”, în care au negociat printre altele și o clauză de neconcordanță.

S-a considerat că raporturile dintre părți au încetat la data de 04.12.2007, în baza dispozițiilor art. 65 C. muncii, prin decizia nr. 98/4.12.2007.

Obiectul prezentei cereri îl constituie plata de către angajator a indemnizației de neconcurență prevăzute în actul adițional sus-menționat.



S-a avut în vedere că, potrivit dispozițiilor art. 21 C. muncii, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia ca după încetarea contractului fostul salariat să nu presteze în interes propriu sau al unui terț o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunară pe care angajatorul se obliga să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

S-a constatat că această reglementare constituie o excepție de la dispozițiile imperative ale art. 38 C. muncii, în sensul că salariatului i se permite să accepte legal anumite restrângeri ale libertății muncii sale în schimbul obținerii unui avantaj suplimentar de natură materială constând în indemnizația de neconcurență lunară pe care angajatorul se obligă să i-o plătească.

S-a menționat că dispozițiile art. 22 prevăd: „Clauza de neconcurență își produce efectele pentru o perioadă de maxim 2 ani de la data încetării Contractului de muncă” și în continuare, alin. (2) dispune: „Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care, încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute de art. 56 lit. d), f), g), h), j) ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului”.

Din interpretarea textelor de lege sus-menționate rezultă că, atunci când contractul de muncă a încetat din inițiativa angajatorului pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, clauza de neconcurență nu-și produce efecte.

Or, în speță, pârâtul a fost concediat în baza dispozițiilor art. 65 alin. (1) C. muncii, articol care vizează tocmai ipoteza sus-menționată a încetării contractului de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și, în consecință, clauza de neconcurență nu-și mai produce efectele.

Împotriva acestei hotărâri, a declarat recurs reclamantul S.A.M., criticând sentința pentru nelegalitate și netemeinicie.

În motivarea recursului, recurentul a arătat că hotărârea pronunțată a fost dată cu încălcarea și aplicarea greșită a legii, deoarece decizia de concediere emisă în baza art. 65 alin. (1) C. muncii, ce a stat la baza pronunțării sentinței atacate, a fost anulată de Tribunalul București, Secția a VIII-a, astfel că temeiul invocat de prima instanță nu mai subzistă.

Sub aspectul interpretării și aplicării greșite a legii de către prima instanță, s-a învederat că instanța fondului nu a analizat în niciun fel

apărările recurentului, nearătând motivele pentru care le înlătura, în condițiile în care s-a arătat ca între părți s-a stabilit o convenție cu privire la plata indemnizației de neconcurență, convenție care viza toate cazurile de încetare a contractului de muncă: o astfel de convenție reprezintă legea părților și instanța nu poate să o cenzureze fără să încalce astfel principiul libertății contractuale.

Prima instanță nu a motivat în sensul că înțelegerea părților ar încălca dispoziții imperative ale legii, astfel că înțelegerea părților rămâne perfect valabilă și produce efecte.

Instanța a interpretat și aplicat în mod greșit legea, respectiv dispozițiile art. 22 alin. (1) și (2) C. muncii.

S-a mai arătat că, prin efectuarea plății indemnizației timp de 2 luni și motivarea rezilierii, intimata a recunoscut valabilitatea clauzei de neconcurență în toate cazurile de încetare a contractului individual de muncă, fără excepție.

S-a considerat că sunt pe deplin aplicabile dispozițiile art. 57 alin. (4), (6) și (7) C. muncii: constatarea nulității/nevalabilității clauzei de neconcurență (parte integrantă a contractului de muncă) în lipsa acordului părților, putând fi efectuată numai de către instanța de judecată și producând efecte pentru viitor.

Prin întâmpinarea formulată intimata a solicitat respingerea recursului ca nefondat.

La dosarul cauzei s-au depus, în copii certificate, sentința civilă nr. 7020/12.11.2008, pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și decizia nr. 4842/R/26.06.2009, pronunțată de C.A. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale

Recursul nu este fondat.

Curtea a reținut că potrivit art. 21 alin. (1) C. muncii, „la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență”.

În literatura de specialitate s-a considerat că această reglementare reprezintă o excepție de la dispozițiile imperative ale art. 38 C. muncii, în sensul că salariatului i se permite în mod legal să accepte anumite restrângeri ale libertății muncii sale, în schimbul obținerii unui avantaj

## I. Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CIM 11

suplimentar de natură materială constând în indemnizația de neconcurență lunară pe care angajatorul se obligă să i-o plătească.

Pentru a-și produce efectele clauza de neconcurență este supusă unor condiții prevăzute expres în art. 21 alin. (2) și (3), art. 22 și art. 23 C. muncii.

Cu privire la perioada pentru care clauza de neconcurență își produce efectele, este de menționat faptul că prevederile art. 22 alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 C. muncii lit. d), f), g), h) și j), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului, respectiv desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Astfel, efectele clauzele de neconcurență sunt înlăturate în măsura în care încetarea raporturilor de muncă intervine datorită unei cauze ce nu ține de salariat, astfel încât nu pot fi reținute susținerile recurentului în sensul că, dispozițiile art. 22 alin. (2) C. muncii exclud limitarea de 2 ani impusă de art. 22 alin. (1) C. muncii.

Efectuarea plății indemnizației pentru o perioadă de 2 luni de zile de către societatea intimată nu echivalează cu recunoașterea valabilității clauzei de neconcurență, având în vedere cele reținute mai sus cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor art. 22 alin. (2) C. muncii.

Au fost înlăturate și susținerile recurentului vizând faptul că părțile au stabilit acordarea indemnizației printr-o convenție care viza toate cazurile de încetare a contractului de muncă, deoarece în cuprinsul contractelor de servicii nu se menționează că această clauză de neconcurență se aplică și în situația în care contractul individual de muncă încetează la inițiativa societății pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, astfel încât instanța de fond a stabilit în mod legal că, în speță, își au incidența dispozițiile art. 22 alin. (2) C. muncii.

Cu privire la hotărârile judecătorești depuse la dosarul de recurs, s-a constatat că Tribunalul București s-a pronunțat în sensul anulării deciziei nr. 98/04.12.2008, însă cu privire la decizia nr. 92/5.11.2007, prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al contestatorului, în baza art. 65 alin. (1) C. muncii, decizia contestată a fost apreciată ca temeinică și legală, sentința rămânând irevocabilă prin decizia nr. 4842/R/26.06.2009, pronunțată de Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, astfel încât au fost înlăturate susținerile

recurentului referitoare la faptul că temeiul invocat de către prima instanță nu mai subzistă.

Drept consecință, văzând și dispozițiile art. 312 C. proc. civ., Curtea a respins recursul, ca nefondat. (*S.B.A.*)

### **3. Suspendarea contractului individual de muncă ca urmare a formulării de către angajator a unei plângeri penale împotriva salariatului. Relevanța plângerii penale formulate de salariat împotriva angajatorului**

C. muncii, art. 52 alin. (1) lit. c)

**Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul în care acesta a formulat plângere penală împotriva salariatului.**

**Având în vedere cerințele impuse de art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii, angajatorul poate avea inițiativa suspendării contractului individual de muncă al angajatului când plângerea penală formulată de acesta are legătură cu funcția salariatului.**

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc.,  
decizia nr. 218/R din 15 ianuarie 2010*

Prin sentința civilă nr. 5833/06.08.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a fost respinsă, ca neîntemeiată, acțiunea formulată de contestatorul P.T. în contradictoriu cu intimata I.P. orașului Pantelimon – prin Primar.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță reținut că angajatorul a formulat o plângere penală împotriva reclamantului, astfel că acesta poate avea inițiativa suspendării contractului de muncă al reclamantului conform art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Pârâtul angajator a înțeles să uzeze de dreptul său prevăzut de Codul muncii, astfel că prin dispoziția contestată a dispus suspendarea contractului individual de muncă al acestuia.

Prima instanță a avut în vedere faptul că plângerea penală formulată de angajator are legătură cu funcția reclamantului și a apreciat în aceste condiții ca fiind legală măsura suspendării contractului individual de muncă dispusă de intimată pe perioada cercetării acestei plângeri și până la finalizarea ei.

Împotriva acestei hotărâri a declarat recurs în termen și motivat contestatorul P.T., criticând hotărârea instanței de fond prin prisma art. 304 pct. 9 și art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ.

A arătat recurentul că instanța de fond a omis să analizeze plângerea penală pe care acesta a formulat-o, deși înscrisuri în acest sens se aflau la dosarul cauzei.

Astfel, instanța de fond nu a făcut referire în motivarea hotărârii la plângerea penală pe care recurentul-contestator a formulat-o împotriva angajatorului pentru denunțare calomnioasă și alte fapte.

A precizat recurentul că la baza emiterii deciziei de suspendare a sa din funcția de consilier personal al primarului, a stat plângerea prealabilă, neprobată, formulată de secretarul Primăriei, la care a aderat ulterior și primarul, pentru abuz în serviciu contra intereselor publice.

S-a referit recurentul și la faptul că ambele plângeri penale au fost înregistrate la PJ Cornetu, aflându-se în faza premergătoare de cercetare la IP județului Ilfov – SIF.

Recurentul a mai arătat că instanța de fond nu a pus în discuția părților în contradictoriu proba cu înscrisuri evidențiată anterior, deși aceasta era legală, verosimilă, pertinentă și concludentă în soluționarea cauzei, susținând, în concluzie, că angajatorul a dispus în mod abuziv suspendarea sa din funcție.

Prin cererea depusă la data de 07.10.2009, recurentul-contestator s-a referit la principiul egalității părților sub aspectul necesității punerii în discuție a părților, a înscrisului constituit de plângerea sa penală.

Recursul nu este fondat.

Prin dispoziția nr. 600/06.07.2009, Primăria orașului Pantelimon a dispus suspendarea recurentului-contestator din funcția de consilier personal al primarului, începând cu data de 07.07.2009, măsura fiind luată în raport de art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul în care acesta a formulat plângere penală împotriva salariatului.

Investită cu soluționarea contestației împotriva dispoziției arătate mai sus, emisă de intimată, instanța avea a se pronunța asupra legalității măsurii suspendării contractului individual de muncă din perspectiva îndeplinirii cerințelor impuse de art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii, ceea ce instanța de fond a și făcut, reținând că, în raport de prevederile legale citate, angajatorul putea avea inițiativa suspendării contractului individual de muncă al angajatului și că, în speță, plângerea penală

formulată de angajator, care a justificat suspendarea contractului individual de muncă al contestatorului, are legătură cu funcția acestuia.

Sușinerile recurentului-contestator referitoare la plângerea sa penală formulată împotriva angajatorului, respectiv la concludența și pertinența înscrisului doveditor al formulării plângerii penale în soluționarea cauzei de față, nu pot fi reținute, având în vedere obiectul dedus judecării în prezentul litigiu – contestație împotriva dispoziției de suspendare a contractului individual de muncă – și faptul că ceea ce prezintă relevanță este îndeplinirea cerințelor art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Or, în cauză, prin actele depuse la dosarul primei instanțe, intimata a făcut dovada formulării unei plângeri penale împotriva salariatului, condiție impusă de textul de lege menționat pentru ca angajatorul să poată avea inițiativa suspendării contractului individual de muncă al salariatului.

Din perspectiva celor arătate, nu poate fi reținută susținerea recurentului-contestator vizând încălcarea principiului egalității părților în fața legii și a autorităților publice, cu referire la necesitatea punerii în discuția părților a înscrisului care se referă la plângerea sa penală.

S-a mai avut în vedere, în același context, faptul că formularea unei plângeri penale de către salariat împotriva angajatorului nu poate fi de natură a afecta legalitatea măsurii dispuse de angajator, de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului, întemeiată pe art. 52 alin. (1) lit. c) C. muncii, precum și faptul că în cazul în care se constată nevinovăția salariatului, acesta beneficiază de prevederile alin. (2) al art. 52 C. muncii.

Pentru considerentele arătate, Curtea, în baza art. 312 C. proc. civ., a respins recursul ca nefondat. (*S.B.A.*)

#### **4. Nulitatea contractului individual de muncă**

C. muncii, art. 57 alin. (2)

**Nulitatea contractului individual de muncă este reglementată în mod expres în Codul muncii, prin norme speciale, dar totodată derogatorii, prevăzându-se astfel că nulitatea contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor [art. 57 alin. (2) C. muncii] și că, urmare a constatării nulității absolute a contractului, acesta încetează de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească [art. 56 lit. e) C. muncii].**

**Rezultă, aşadar, că până la constatarea nulităţii contractului individual de muncă prin hotărâre a instanţei de judecată, acesta îşi produce efectele, fapt ce justifică prevederea conţinută în art. 57 alin. (5) C. muncii, în sensul că persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.**

*C.A. Bucureşti, s. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc.,  
decizia nr. 1156/R din 5 martie 2010*

Prin sentinţa civilă nr. 4380/21.05.2009, pronunţată de Tribunalul Bucureşti, Secţia a VIII-a conflicte de muncă şi asigurări sociale, a fost respinsă acţiunea formulată de reclamanta SC M.G. SRL în contradictoriu cu pârâţii L.I., SC T.I. SRL, P.L. şi D.A.; s-a admis excepţia lipsei calităţii procesuale pasive a pârâţilor SC T.I. SRL, P.L. şi D.A., respingându-se, în consecinţă, acţiunea îndreptată împotriva acestora ca fiind îndreptată împotriva unor persoane fără calitate procesuală pasivă; s-a respins, ca inadmisibilă, cererea privind constatarea nulităţii absolute a contractului individual de muncă nr. 119/17.12.2007 şi a actului adiţional nr. 1 la contractul individual de muncă al pârâtului L.I.

Pentru a pronunţa această hotărâre prima instanţă a reţinut că, în raport de art. 282 C. muncii, pârâţii SC T.I. SRL, P.L. şi D.A. nu au calitate procesuală pasivă în cauză, întrucât între reclamantă şi aceşti pârâţi nu au existat şi nu există raporturi de muncă; or, în litigiile având ca obiect soluţionarea unor conflicte de drepturi, cum este şi cel de faţă, care vizează anularea unui contract individual de muncă, poate avea calitatea de pârât numai salariatul titular al acestui contract.

În ceea ce priveşte raporturile de muncă dintre părţi, instanţa de fond a avut în vedere că la data sesizării instanţei contractul individual de muncă nr. 119/17.12.2007 şi actul adiţional nr. 1/15.05.2008 la contractul individual de muncă al pârâtului L.I. nu mai erau în vigoare, contractul fiind desfăcut prin actul nr. 179/02.06.2008 emis de angajator, calificat de instanţa sesizată cu verificarea legalităţii acestuia ca având natura juridică a unei decizii de concediere în baza art. 65 C. muncii; că prin sentinţa civilă nr. 5943/29.09.2008, pronunţată de Tribunalul Bucureşti, Secţia a VIII-a conflicte de muncă şi asigurări sociale, a fost constatată nulitatea deciziei nr. 179/02.06.2008; că, în executarea hotărârii arătate, reclamanta a emis decizia nr. 233/28.04.2009, prin care a dispus reintegrarea pârâtului în postul deţinut anterior şi

achitarea drepturilor salariale de la concediere până la reintegrarea efectivă.

S-a avut în vedere faptul că, ulterior reintegrării, prin decizia nr. 55/07.05.2009, a fost desfăcut contractul individual de muncă al pârâtului începând cu data de 06.05.2009, în temeiul art. 79 alin. (7) C. muncii, având în vedere cererea de demisie a acestuia înregistrată sub nr. 256/06.05.2009, instanța de fond constatând, în atare condiții, încetarea contractului individual de muncă al pârâtului, anterior pronunțării eventualei nulități a acestuia în cauza cu care fusese investită.

Prima instanță a reținut, sub aspectul admisibilității acțiunii, că, pe de o parte, contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a constatării nulității absolute a acestuia, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă [art. 56 lit. e) C. muncii], iar constatarea nulității contractului individual de muncă prin hotărâre a instanței produce efecte numai pentru viitor, conform art. 57 alin. (2) C. muncii.

S-a ținut seama de faptul că art. 57 alin. (2) și (5) C. muncii stabilesc în mod expres atât efectele nulității, cât și recunoașterea executării contractului individual de muncă nul și a obligațiilor angajatorului până la data constatării nulității.

Având în vedere că în acest caz nulitatea produce efecte numai pentru viitor, retroactivitatea efectelor acesteia până la data încheierii contractului individual de muncă, respectiv a actului adițional încheiat la acest contract, nu poate fi solicitată și nici pronunțată de instanță, întrucât ar contraveni normelor imperative care guvernează nulitatea în materia contractelor individuale de muncă.

Prin urmare, până la data constatării nulității absolute a contractului individual de muncă acesta își produce efectele, indiferent care ar fi cauza de încetare de drept a acestuia.

În atare condiții, instanța de fond constatând că între părți au existat raporturi de muncă și după data de 02.06.2008, în temeiul hotărârii de reintegrare pronunțată de instanță, iar apoi în baza acordului de reintegrare efectivă a salariatului prin emiterea deciziei nr. 233/28.04.2009, până la data de 06.05.2009, a apreciat că angajatorul nu are posibilitatea să solicite constatarea contractului individual de muncă cu efect retroactiv, chiar și în situația în care acesta ar mai fi fost în ființă la data pronunțării instanței asupra cauzei, având în vedere executarea acestuia de la data încheierii lui și până la desfacerea sa prin actul unilateral al angajatorului la 02.06.2008, iar ulterior acestui moment, prin restabilirea situației anterioare și reintegrarea efectivă, cu efect