

## Capitolul I. Încheierea, modificarea, suspendarea contractului individual de muncă

### I. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă. Efectul nulității acestei măsuri

C. muncii, art. 41, art. 48, art. 78<sup>(1)</sup>

- Nu există nicio dispoziție legală care să permită angajatorului modificarea unilaterală a contractului individual de muncă ca o măsură de protecție socială a acestuia.

- În lipsa acordului de voință exprimat de salariat, înscrisul intitulat „act adițional” emis de angajator are caracterul unei decizii de modificare unilaterală a contractului de muncă, neîngăduită de art. 41 C. muncii și sancționată cu nulitatea absolută.

- Argumentele angajatorului privind protecția socială nu se încadrează în excepțiile strict prevăzute de art. 48 C. muncii, care reglementează situațiile excepționale în care angajatorul ar putea modifica temporar și unilateral locul și felul muncii. Măsura de protecție la care se referă art. 48 vizează exclusiv starea de sănătate a salariatului, și nu situația socială a acestuia.

- Reintegrarea, instituție juridică reglementată de art. 78 C. muncii, reprezintă un efect *ope legis* al anulării actului nelegal și corespunde principiului repunerii părților în situația anterioară.

- Cum Codul muncii nu distinge între cazurile de reintegrare și, astfel, nu exclude de la reintegrare situațiile în care postul este desființat sau în care angajatorul este o unitate bugetară, se impune reintegrarea, ca efect al repunerii părților în situația anterioară, angajatorul urmând a face rectificările bugetare necesare.

C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,  
decizia nr. 4505/R din 27 octombrie 2010

---

<sup>(1)</sup> Art. I pct. 39 din Legea nr. 40/2011 (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011) a introdus la art. 78, un nou alineat, alin. (3), cu următorul conținut: „(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești”.

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Ialomița, Secția a VIII-a, reclamantul M.C. a chemat în judecată pârâta S.N.T.F.M. C.F.R. M. SA, solicitând constatarea nulității absolute a măsurii de modificare unilaterală de către angajator a felului muncii și a locului de muncă al reclamantului, reîntegrarea în funcția de declarant vamal 1, obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale cuvenite și neacordate, constând în diferența dintre salariul de declarant vamal 1 și cel obținut ca lăcătuș, aferent perioadei începând cu 10 martie 2010 și până la zi, actualizată cu indicele de inflație la data plății efective, precum și plata cheltuielilor de judecată.

Prin sentința civilă nr. 953/F din 4 mai 2010, Tribunalul Ialomița, Secția civilă, a admis cererea formulată de reclamant, a constatat nulitatea absolută a deciziei de modificare unilaterală a felului muncii și a locului de muncă al reclamantului, a stabilit în sarcina pârâtei reîntegrarea reclamantului în funcția de declarant vamal și plata drepturilor salariale cuvenite și neacordate acestuia, constând în diferența dintre salariul obținut ca declarant vamal 1 și cel obținut ca lăcătuș, drepturi aferente perioadei începând cu 10 martie și până 2010 la zi, actualizate cu indicele de inflație la data plății efective. Pentru a pronunța această hotărâre, Tribunalul a reținut următoarele:

Potrivit actului adițional la contractul individual de muncă nr. 1B/(...) din 16 iunie 2008, reclamantul ocupa funcția de declarant vamal 1 la Subunitatea Stația C Port B, cu un salariu de bază lunar brut de 1.728 lei. Prin actul adițional la contractul individual de muncă nr. 8A1.3/(...) din 10 martie 2010, act adițional nesemnat de reclamant, acestuia i se schimbă locul de muncă, felul muncii și salariul, în sensul că este trecut în meseria de lăcătuș montator agregate energetice de transport la Subunitatea Post Revizie Vagoane F, cu un salariu de bază lunar brut de 1.120 lei. S-a reținut din cele susținute de către pârâtă că la baza emiterii acestui act adițional ar sta restructurarea activității societății, „determinată de situația financiară dificilă prin care trece și care a dus la desființarea unor posturi de natura celor ocupate de reclamant, precum și rațiuni de protecție socială față de acesta, așa cum sunt cuprinse în Proiectul de concediere colectivă reflectat în notificarea nr. (...) din 8 ianuarie 2010”, urmărindu-se păstrarea contractului de muncă al reclamantului în locul concedierii sale.

Potrivit dispozițiilor art. 41 alin. (1) și (3) C. muncii, contractul de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților cu privire la durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă. Excepțiile modificării

pe cale unilaterală a acestor elemente ale contractului individual de muncă se fac numai în condițiile strict reglementate de lege și care sunt cuprinse la Capitolul III din Codul muncii.

Tribunalul a reținut în cauză o modificare unilaterală a contractului de muncă al reclamantului cu privire la principalele sale elemente, respectiv locul muncii, felul muncii și salariul, modificare care excede situațiilor strict reglementate de lege și care este lovită de nulitate absolută atâta timp cât ea nu s-a făcut cu acordul reclamantului. Prima instanță a apreciat că desființarea unor posturi de natura celui ocupat de un salariat din motive de reducere sau restructurare a unității angajatoare nu o îndreptățește pe aceasta să treacă salariatul în cauză la un alt loc de muncă, într-o altfel de muncă și cu un altfel de salariu, fără să existe acordul acestuia.

Împotriva acestei sentințe, pârâta a declarat recurs, criticând hotărârea instanței de fond pentru nelegalitate și netemeinicie, în temeiul art. 304 pct. 9 C. proc. civ., pentru următoarele motive:

Recurenta-pârâta este o societate cu capital de stat, aflată sub autoritatea Ministerului Transporturilor și unul din agenții economici monitorizați în baza prevederilor cu caracter financiar, astfel că avea obligația de a se încadra în fondul de salarii prevăzut în bugetele de venituri și cheltuieli, aprobat prin hotărâre de guvern.

În vederea echilibrării situației economice a societății, a încadrării în limitele stabilite de bugetul de venituri și cheltuieli, pentru susținerea salariilor angajaților C.F.R. M. și pentru evitarea concedierilor colective, s-au decis măsuri urgente de reducere la minim a cheltuielilor cu salariile, prin adoptarea unei noi structuri și organizări a societății, atât la nivel central, cât și la nivel teritorial. (...)

Recurenta a susținut că, începând cu data de 8 martie 2010, în conformitate cu noile organigrame privind posturile aprobate, a fost nevoită să dispună încadrarea personalului pe noile structuri. În anumite cazuri, datorită desființării anumitor subunități și implicit, posturi/locuri de muncă, pentru protecția fiecărui salariat, recurenta a oferit posturi vacante în cadrul societății și a fost nevoită să dispună modificarea contractului individual de muncă al intimatului, schimbând locul muncii, corespunzător studiilor, pregătirii salariatului. Tot din rațiuni economice, datorită situației precare a societății, în scopul protejării salariaților și a locurilor de muncă, angajatorul C.F.R. M. a dispus suspendarea contractelor individuale de muncă, conform prevederilor art. 52 alin. (1) lit. d) din C. muncii. (...)

Recurenta a susținut că nulitatea absolută a deciziei de modificare a contractului individual pronunțată de prima instanță reprezintă o hotărâre dată cu încălcarea și aplicarea greșită a legii, întrucât această nulitate nu este prevăzută în mod expres de Capitolul III, art. 41-48 din Legea nr. 53/2003. Chiar dacă modificarea contractului individual de muncă al salariatului poate fi efectuată în condițiile impuse de actualul Cod al muncii, cu consimțământul părților, în condițiile existenței unui post vacant în cadrul societății, în speță, postul de lăcătuș montator din cadrul Reviziei de vagoane Fetești, recurenta solicită să se aprecieze măsura schimbării locului de muncă al reclamantului ca fiind o măsură de protecție, de păstrare a contractului de muncă având în vedere situația economico-financiară precară a societății.

Recurenta apreciază că angajatorul, în calitate sa de manager al resurselor umane de care dispune, în condițiile restrucrurării societății și reorganizării activității, astfel cum a dispus prin Programul de restructurare și reorganizare al C.F.R. M. SA, a încercat păstrarea și încadrarea salariaților pe posturile existente în structurile organizatorice din cadrul societății. (...)

Astfel, pentru evitarea concedierii salariatului, societatea i-a oferit acestuia posibilitatea modificării contractului de muncă, prin schimbarea locului de muncă, a felului muncii și a salariului, propunând funcția de lăcătuș montator la Revizia de Vagoane F. Chiar dacă reclamantul a refuzat semnarea actului adițional la contractul de muncă, recurenta apreciază că nu se impune desfăcerea contractului individual de muncă pentru motivul refuzului de a semna actul adițional la Contractul individual de muncă privind modificarea unilaterală a contractului individual de muncă. (...) Recurenta învederează instanței de recurs că prin Hotărârea nr. 1 din 7 ianuarie 2010, Adunarea Generală a Acționarilor a aprobat noua structura organizatorică, în corelație cu Programul de restructurare și reorganizare a societății, structură valabilă începând cu 8 martie 2010. Măsurile organizatorice prevăzute în programul de restructurare vizează și afectează toate subunitățile C.F.R. M SA.

De asemenea, obligarea recurentei la reintegrarea intimatului pe postul deținut anterior și plata drepturilor bănești până la reintegrare, este nelegală, câtă vreme bugetul de venituri și cheltuieli este aprobat prin hotărâre de guvern, societății revenindu-i obligația de a se încadra în limitele impuse de acesta. Astfel, numărul de salariați și veniturile salariale ale salariaților trebuie încadrate în limitele stabilite prin actul normativ. (...)

Mai mult, în conformitate cu organigrama și statul de funcții valabil din 8 martie 2010, prin comasarea posturilor din cadrul Compartimentului Import-Export din Stația Mol 5 cu cele din stația Port B., s-a diminuat numărul posturilor normate de aceeași natură cu cel deținut de intimatul-reclamant, în cadrul stației Port B. Drept urmare, reîncadrarea intimatului-reclamant pe postul deținut anterior este nelegală, întrucât postul deținut anterior nu mai este normat în organigrama și statul de funcții al societății.

Recurenta solicită să se constate că desființarea locului de muncă ocupat de intimat, în înțelesul dispozițiilor art. 65 alin. (2) C. muncii, are cauză reală, întrucât prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de reale dificultăți economice și este serioasă, întrucât are la baza studii temeinice ce vizează îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea.

Examinând motivele de recurs față de hotărârea recurată și probele administrate în cauză, cercetând pricina sub toate aspectele invocate după cum dispune art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ., Curtea a constatat recursul ca nefondat pentru următoarele considerente:

Criticile recurente sunt lipsite de temei legal, întrucât nu există nicio dispoziție legală care să permită angajatorului modificarea unilaterală a contractului individual de muncă ca o măsură de protecție socială a acestuia. În speță, recurenta-pârâtă a justificat modificarea felului și locului muncii reclamantului prin actul adițional propus spre semnare contestatorului și la care acesta nu și-a exprimat consimțământul, prin faptul că alternativa acestei măsuri ar fi fost concedierea salariatului pentru desființarea postului.

Curtea reține că, în lipsa acordului de voință exprimat de salariat, înscrisul intitulat „act adițional” emis de angajator și care a produs efectele juridice contestate pe calea prezentului litigiu, are caracterul unei decizii de modificare unilaterală a contractului de muncă, neîngăduită de art. 41 C. muncii și sancționată cu nulitatea absolută. Argumentele angajatorului privind protecția socială nu se încadrează în excepțiile strict prevăzute de art. 48, care reglementează situațiile excepționale în care angajatorul ar putea modifica temporar și unilateral locul și felul muncii. Măsura de protecție la care se referă art. 48 vizează exclusiv starea de sănătate a salariatului și nu situația socială a acestuia. Prin urmare, întrucât măsura dispusă de angajator este lipsită de temei legal, celelalte aspecte invocate de recurentă în motivarea adoptării ei, referitoare la caracterul real al restructurării și desființarea efectivă a postului, sunt lipsite de relevanță.

Curtea a înlăturat și susținerile recurente privind imposibilitatea de a reintegra pe reclamant pe postul deținut anterior din considerente bugetare și privind desființarea locului de muncă, întrucât reintegrarea, instituție juridică reglementată de art. 78 C. muncii, reprezintă un efect *ope legis* al anulării actului nelegal și corespunde principiului repunerii părților în situația anterioară. Cum Codul muncii nu distinge între cazurile de reintegrare și, astfel, nu exclude de la reintegrare situațiile în care postul este desființat sau în care angajator este o unitate bugetară, Curtea a apreciat că instanța de fond a dispus corect reintegrarea, ca efect al repunerii părților în situația anterioară, pârâta urmând a face rectificările bugetare necesare.

Față de aceste considerente, Curtea a respins recursul ca nefondat, în baza art. 312 alin. (1) C. proc. civ.

## **2. Existența raporturilor juridice de muncă. Regimul probator**

C. muncii, art. 16<sup>(1)</sup>

▪ În situația în care contractul de muncă nu s-a încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

▪ Implicarea unei persoane în activitatea soției sale salariate, de comercializare a mărfurilor, a fost o activitate voluntară și nu se încadrează ca activitate în favoarea angajatorului.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,  
decizia nr. 4702/R din 4 noiembrie 2010*

---

<sup>(1)</sup> Art. 16 a fost modificat prin art. I pct. 2 din Legea nr. 40/2011 (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011), având următorul conținut: „(1) *Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în forma 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 începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.* (3) *Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.* (4) *Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă”.*

Prin sentința civilă nr. 4LM/AS din 12 ianuarie 2010, Tribunalul Giurgiu, Secția civilă, a respins acțiunea formulată de reclamantul N.M. în contradictoriu cu pârâta SC A. SRL.

În considerente, instanța a reținut că reclamantul a solicitat în contradictoriu cu pârâta SC A. SRL ca prin hotărârea care se va pronunța să fie obligată pârâta să îi încheie contractul în formă scrisă, să îl înregistreze în cartea de muncă și să achite contribuțiile financiare aferente drepturilor salariale pe perioada 1 august 2007 - 4 martie 2009. Reclamantul a susținut că între el și reprezentantul pârâtei a existat o înțelegere potrivit căreia primul închiria un teren în vederea comercializării de materiale de construcție și alte obiecte de uz casnic, iar cea de-a doua se angaja să îl angajeze pe acesta în calitate de gestionar, cât și pe soția sa.

Tribunalul a observat că contractele depuse la dosar indică pe reclamant ca locator, iar pe soția acestuia ca salariată, precum și faptul că s-au mai depus niște avize de însoțire a mărfii, semnate la date diferite de cei doi. Instanța a considerat că, în privința temeiului juridic invocat de reclamant, art. 16 alin. (2) C. muncii, în situația când contractul de muncă nu s-a încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

Instanța de fond a menționat că reclamantul tinde să acrediteze ideea că în schimbul terenului pe care l-a închiriat, înțelegerea dintre părți a fost ca el să fie angajat al societății și, astfel, a propus audierea de martori prin care a dovedit că ar fi desfășurat activitate de comercializare de materiale de construcții pentru pârâtă. Acești martori au declarat că reclamantul le-a spus că lucrează la societate și vânzarea de mărfuri o făcea împreună cu soția sa. Tribunalul a constatat că declarațiile martorilor nu au decât valoare probatorie circumstanțială, în condițiile în care nu au știut care a fost voința internă a părților la momentul încheierii contractului de închiriere. Acest contract prevede plata unei chirii și a fost înregistrat de către locator la organele fiscale. Mai mult, pârâta a încheiat un contract de muncă cu soția reclamantului, iar implicarea acestuia în comercializarea bunurilor puse în vânzare nu poate fi considerată decât voluntară. Tribunalul a concluzionat că din probele administrate în cauză a rezultat că reclamantul nu a făcut dovada încheierii unui contract de muncă cu pârâta, motiv pentru care a respins acțiunea acestuia ca nefondată.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs recurentul N.M., criticând sentința pentru motivele prevăzute de art. 304 pct. 9 și art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ. (...)

Analizând actele și lucrările dosarului, în limitele criticilor formulate, și având în vedere dispozițiile art. 304 pct. 8 și 9 și ale art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ., Curtea a constatat recursul ca fiind nefondat, pentru următoarele considerente:

Se observă că în mod nefondat recurentul susține că instanța de fond a apreciat greșit probele cu înscrisuri și martorii propuși de acesta. Ordonanțele procurorului din 10 iunie 2010 și 14 septembrie 2010, depuse de recurent în copie la recurs, nu au autoritate de lucru judecat în speța civilă, o asemenea autoritate putând avea doar o hotărâre judecătorească definitivă penală, conform art. 22 C. proc. pen., cu privire la existența faptei, a persoanei care a săvârșit-o și a vinovăției acesteia. De altfel, potrivit celor două ordonanțe, pentru recurent s-a dispus de către procuror schimbarea încadrării juridice din complicitate la delapidare în infracțiunea de delapidare în formă continuată, iar în final, s-a dispus scoaterea acestuia de sub urmărire penală, deoarece nici elementele constitutive ale infracțiunii de delapidare nu erau întrunite pentru acesta.

În schimb, se observă că ordonanțele relevă că susținerile recurentului deformează în mod evident situația reală, respectiv conținutul declarației administratorului societății pârâte. Astfel, conform susținerilor recurentului, administratorul societății pârâte ar fi recunoscut prin declarație că a convenit împreună cu recurentul să aloce suma de 1.500 lei, începând cu anul 2008, fără a recunoaște însă cât revine acestuia ca salariu din suma respectivă, și, întrucât salariul soției era de 700 lei, ar rezulta în mod clar că diferența de 800 lei din suma totală de 1.500 lei ar reprezenta salariul său. Or, conform ordonanțelor, administratorul a negat în declarația sa că ar fi purtat discuții cu recurentul, cum se apără acesta în cercetările penale ce îl vizau pe acesta și pe soția sa, discuții în urma cărora să își fi dat acordul ca recurentul să presteze activități remunerate la punctul de lucru al societății.

P.M., administratorul societății pârâte, a declarat că exista o înțelegere cu învinuții ca aceștia să rețină lunar din încasările de la punctul de lucru salariul învinuitei și chiria, precizând că începând cu anul 2008 s-a convenit să le fie alocată în acest sens suma de 1.500 lei. Într-adevăr, și înscrisurile de la instanța de fond relevă că recurentul avea încheiat cu societatea un contract de închiriere, iar soția acestuia avea încheiat cu societatea un contract de muncă, deci recurentul înca-



sa chirie pentru camera și terenul închiriate, iar soția acestuia încasa salariu pentru munca pentru care era angajată, potrivit contractului de închiriere nr. 134/8045 din 9 februarie 2007 și respectiv contractului individual de muncă încheiat cu soția recurentului pe perioadă nedeterminată, începând cu 12 septembrie 2006. Faptul că recurentul și societatea, părți la contractul de închiriere, nu au înscris în contractul de închiriere înregistrat la A.F.P. Giurgiu suma corectă, convenită cu titlu de chirie, ci au înscris o sumă mai mică, în condițiile în care și administratorul societății și soția recurentului recunosc că suma lunară a chiriei era mai mare, nu dă naștere unui raport suplimentar de muncă pentru care recurentul-reclamant să pretindă salariu. Conform ordonanței din 10 iunie 2010, soția recurentului, învinuită în cercetările penale demarate în primăvara anului 2009 în urma plângerii societății pentru lipsuri în gestiune, a declarat în apărarea sa că, în perioada august 2006 - august 2007, a reținut din încasările de la punctul de lucru suma de 1.700 lei/lună, reprezentând salariul său și chiria, iar în perioada august 2007 - martie 2009 a reținut suma de 2.500 lei pe lună, adică salariul său, chiria și 800 lei pe lună în plus, reprezentând retribuție pentru munca prestată de soțul său N.M.

Recurentul nu a dovedit, cum susține, un asemenea raport de muncă. A depus la dosarul de fond în copie câteva avize de însoțire a mărfii, completate cu mențiunea punct de desfacere Băneasa-Giurgiu, unde lucra soția reclamantului, purtând o semnătură care seamănă cu a acestuia din acțiune, cu numele reclamantului la destinatar, dar nesemnate de acesta, ci semnătura indicând-o practic pe soția sa. Or, fără dovada unei înțelegeri că între reclamant și societate s-ar fi convenit, în afara contractului de închiriere comercială pentru spațiul comercial din Municipiul Giurgiu, vreun contract individual de muncă, aceste avize nu au valoarea probatorie a unei asemenea înțelegeri, în condițiile în care contractul individual de muncă de la dosarul de fond vădește că la acel punct de desfacere activitatea trebuia desfășurată de soția reclamantului.

De altfel, tot la dosarul de fond, reclamantul a depus în copie și două procese-verbale încheiate pentru verificările punctelor de acces în spațiul comercial, în baza Legii nr. 333/2003, în care agentul de poliție controlor a menționat și obligația societății de a asigura corespunzător produsele depozitate în curtea locuinței reclamantului, ambele menționând că punctul de lucru Băneasa funcționează în curtea locuinței numitului N.M. Or, dacă acesta ar fi fost gestionar angajat al societății, după cum susține, ar fi fost și denumit și legitimat astfel în

procesele-verbale, respectiv ca salariat al societății, ceea ce nu s-a întâmplat. În fapt, pentru că închiriasc societății spațiul comercial și, la punctul de lucru al societății aflat în acel spațiu, soția sa era gestionară, recurentul-reclamant s-a implicat în activitățile și responsabilitățile soției, astfel cum relevă declarațiile martorilor propuși de acesta. Din acestea rezultă că reclamantul s-a implicat în activitățile de vânzare de la punctul de desfacere unde lucra soția și chiar a transportat la domiciliul martorului S.N.D. materialele cumpărate, fără a avea însă acordul societății de a lucra ca salariat, iar activitatea soției ca salariată s-a dovedit a fi defectuoasă, conform chiar celor două ordonanțe depuse în copie de reclamant la recurs. Martora propusă de pârâtă, P.I.V., a precizat, în schimb, că este contabilă societății și că o singură dată a fost prezentă la inventarierea de la punctul de lucru Băneasa, când inventarierea s-a făcut în prezența soției reclamantului, care era angajată societății, iar toate statele de plată pentru acest punct de lucru au fost făcute pe numele soției reclamantului.

Sunt nefondate criticile recurentului cu privire la reținerea de către instanța de fond a faptului că implicarea acestuia în activitatea soției salariate, de comercializare a mărfurilor, a fost o activitate voluntară. Declarațiile martorilor propuși de reclamant și audiați de instanța de fond nu probează, cum susține recurentul în recurs, că acesta ar fi exercitat sarcini primite de la conducerea pârâtei. Astfel cum a reținut corect instanța de fond, aceste declarații au doar valoare probatorie indirectă asupra calității reclamantului în raport cu pârâta, martorii propuși de reclamantul-recurent știind doar de la acesta că ar fi salariat al pârâtei. În aceste condiții, susținerile reclamantului nu puteau constitui dovezi decât dacă s-ar fi coroborat cu probe directe, care să dovedească susținerile sale în sensul că a fost salariatul pârâtei și că a existat o înțelegere în acest sens cu pârâta, fapt care însă nu a fost dovedit. În consecință, dispozițiile art. 16 și art. 283 C. muncii invocate de reclamant nu erau aplicabile.

Instanța de fond nu a susținut ce invocă recurentul în recurs, respectiv că activitatea voluntară a acestuia nu s-ar încadra ca activitate în favoarea angajatorului, instanța hotărând doar asupra obiectului judecății – că nu a existat raport specific de dreptul muncii între reclamant și pârâtă. Problema dacă activitatea voluntară a reclamantului a fost în beneficiul societății sau pentru a o ajuta pe soția sa care, conform înscrisurilor noi de la recurs, a fost sancționată de procuror cu amendă administrativă în quantum maxim, de 1.000 lei, ca urmare a cercetărilor penale, a schimbării încadrării juridice a infracțiunii impu-

tate acesteia, de delapidare în formă continuată, în infracțiunea de neglijență în serviciu în formă continuată, și a constatării unor minusuri în gestiune imputabile neglijenței acesteia, respectiv a reținerii că prin conținutul său concret și prin atingerea minimă adusă valorilor apărute de lege prin incriminarea neglijenței în serviciu, fapta acesteia nu prezintă gradul de pericol social al infracțiunii, nu a fost stabilită instanța de fond, deoarece nu face obiectul procesului. Eventuala gestiune de afaceri în favoarea societății sau a soției (art. 987-991 C. civ.) nu făcea obiectul judecății, ci al cererii reclamantului, corect și legal soluționată de instanța de fond, de obligare a societății pârâte să-i încheie acestuia contract de muncă în formă scrisă și să-i plătească pe perioada 1 august 2007 - 4 martie 2009 contribuții financiare aferente drepturilor salariale.

Se observă că, dacă în cererea introductivă din 22 aprilie 2009, reclamantul a susținut că poate dovedi prin acte și martori și sumele încasate de acesta cu titlu de salarii, ulterior, după depunerea întâmpinării de către societatea pârâtă, prin cererea depusă la 6 octombrie 2009, reclamantul a arătat că nu a încasat niciun salariu pe toată perioada lucrată. Nu este singurul aspect contradictoriu din susținerile acestuia, care vădesc netemeinicia pretențiilor sale. Un alt aspect este cel legat de pretențiile sale privind existența contractului de muncă. Astfel, din ordonanțele depuse la recurs se observă că, în cursul cercetărilor penale pornite la cererea societății (care încheiase contract de închiriere pe spațiul comercial cu reclamantul-recurent și contract de muncă cu soția acestuia, în primăvara anului 2009 societatea acuzându-l pe recurent de complicitate la infracțiunea de delapidare pretins săvârșită de soția acestuia, sens în care s-a dispus începerea urmăririi penale prin rezoluția nr. (...) P din 7 mai 2009 a Parchetului de pe lângă Judecătoria Giurgiu) recurentul-reclamant a declarat că, întrucât volumul de la punctul de lucru era mare, a convenit cu administratorul societății ca din 1 august 2007 să fie angajat în calitate de gestionar alături de soția sa, că de la acea dată a desfășurat activități lucrative în acest sens pentru care primea retribuirea lunară de 800 lei și că în cursul lunii decembrie 2008, fiindu-i necesară eliberarea unei adeverințe de salariu, a constatat că nu figura ca angajat al societății. La data de 16 martie 2009, după formularea unor acuzații penale de către societate, recurentul-reclamant a acuzat-o, la rândul său, pe societate că nu i-a întocmit contract de muncă, în ciuda faptului că a fost salariatul acesteia, sesizând în acest sens Inspectoratul Teritorial de Muncă pentru cercetări și sancțiuni. În sesizare, acesta a arătat că,

„începând cu data de 1 august 2007”, i s-a propus de către administratorul societății să lucreze în funcția „de gestionar la punctul de lucru Băneasa, fiind remunerat cu un salariu de 800 lei pe lună” și că, „la desființarea punctului de lucru pe data de 4 martie 2009”, a constatat că nu i s-a întocmit contract de muncă. În schimb, în procesul de față reclamantul a arătat, prin cererea de chemare în judecată introdusă la data de 22 aprilie 2009 (după ce societatea depusese plângerea penală), că, în fapt, la data de 12 septembrie 2006 convenise cu societatea închirierea terenului pentru ca aceasta să-și deschidă un magazin și în urma acestei înțelegeri să îl angajeze „începând cu data de 1 august 2007 ca gestionar, atât pe acesta, cât și pe soția sa, ea fiind angajată de la data de 12 septembrie 2006 la acest magazin, cu un salariu de 800 lei lunar, iar soția 700 lei lunar” și că, „la data de 4 martie 2009”, a aflat că administratorul societății pârâte nu i-a întocmit contract de muncă și nu i-a plătit contribuțiile aferente salariului.

Inspectoratul Teritorial de Muncă, conform adresei depuse la dosarul de fond, a constatat că pe întreaga perioadă reclamată, 1 august 2007 - 4 martie 2009, petiționarul nu figura în evidența contabilă și de personal a societății.

Față de cele reținute, conform art. 312 alin. (1) C. proc. civ., instanța a dispus respingerea recursului ca nefondat.

### **3. Condiții de valabilitate a contractului de muncă pe perioadă determinată**

C. muncii, art. 81 alin. (1) lit. b) și e)<sup>(1)</sup>

▪ **Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată atunci când activitatea angajatorului înregistrează o creștere temporară ori în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale sau pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau de ramură.**

▪ **La cererea departamentelor/compartimentelor, pentru executarea unor lucrări contractate cu agenți economici, se pot face**

---

<sup>(1)</sup> Art. 81 alin. (1) lit. b) și e) a fost modificat prin art. I pct. 42 din Legea nr. 40/2011 (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011), cu următorul conținut: „b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului; (...); e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe”.

angajări cu contract individual de muncă pe durată determinată, pe o perioadă cel mult egală cu durata legală prevăzută; angajarea pe durată determinată nu necesită organizarea unui concurs și se face pe responsabilitatea directorului de proiect.

- Buna-credință a angajatorului se prezumă, legea neîmpunându-i acestuia niciun fel de obligație, în sensul de a menționa în cuprinsul contractului individual de muncă existența unuia din cazurile prevăzute la art. 81 C. muncii și de a dovedi îndeplinirea condițiilor impuse de textul legal menționat în chiar momentul încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată.

- În măsura în care legalitatea angajării pe durată determinată este contestată, sarcina probei revine, fără îndoială, angajatorului.

- Angajatorul a făcut pe deplin dovada respectării dispozițiilor legale, care impun, sub sancțiunea nulității, doar forma scrisă și precizarea perioadei pentru care contractul a fost încheiat, în condițiile în care din înscrisuri rezultă că la data încheierii contractului, unitatea se afla într-o perioadă de creștere a activității, ca urmare a derulării unor proiecte, împrejurare care a generat o nevoie temporară de creștere a numărului de salariați pentru o anumită perioadă de timp, pe durata contractelor de cercetare.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,  
decizia nr. 4504/R/27 octombrie 2010*

Prin sentința civilă nr. 2624 din data de 26 martie 2010, Tribunalul București a admis în parte acțiunea formulată de reclamanta M.M., în contradictoriu cu pârâtul I.N.C.D.S.B.; a constatat nulitatea clauzelor privind încheierea contractului de muncă pe perioadă determinată și cu timp parțial de muncă; a obligat-o pe intimată la încheierea contractului de muncă pe perioadă nedeterminată cu durata normală a timpului de muncă, începând cu data pronunțării hotărârii și a respins cererea de încheiere a contractului de muncă pe perioadă nedeterminată începând cu 1 aprilie 2008, ca neîntemeiată. Pentru a pronunța această hotărâre, instanța de fond a reținut, în esență, următoarea situație de fapt:

La data de 1 aprilie 2008, între părți s-a încheiat un contract individual de muncă pentru funcția de contabil, cu un program de lucru de 8 ore pe zi/40 de ore pe săptămână, pe perioadă determinată: 1 aprilie 2008 - 1 octombrie 2008. Prin actul adițional din 1 octombrie 2008, durata contractului de muncă s-a prelungit până la data de 1 octombrie 2009, iar prin actul adițional din 28 septembrie 2009 până la data de 1 aprilie 2010, modificându-se și programul de lucru de la 8 ore pe zi,

la 4 ore pe zi. Tribunalul a mai reținut că nici contractul individual de muncă, nici actele adiționale nu prevăd care dintre cazurile menționate în art. 81 C. muncii au determinat încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată.

Potrivit art. 81 C. muncii, contractul individual de muncă se încheie pe perioadă determinată numai în cazurile prevăzute în cuprinsul acestui text, cazuri limitativ enumerate. Articolul 80 alin. (2) C. muncii prevede încheierea contractului pe perioadă determinată numai în formă scrisă; din text rezultă că forma scrisă este o condiție de validitate și nu doar una de probă, în lipsa formei scrise prezumându-se că a fost încheiat pe perioadă nedeterminată, conform art. 16 alin. (2) C. muncii. Forma scrisă presupune inclusiv prevederea în cuprinsul actului a cazului care a impus încheierea pe perioadă determinată, dintre cele enumerate la art. 81 C. muncii. Întrucât această cerință de formă nu a fost respectată, instanța a reținut că sunt aplicabile dispozițiile art. 57 alin. (1) C. muncii, potrivit cărora nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului de muncă atrage nulitatea acestuia.

Deși angajatorul a invocat prin întâmpinare încheierea contractului în temeiul art. 81 lit. b) și e) C. muncii (creșterea temporară a activității și desfășurarea unor proiecte, programe stabilite în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă), s-a reținut, pe de o parte, că motivul concret al duratei determinate trebuia precizat în cuprinsul contractului, iar pe de altă parte, că nu s-a dovedit necesitatea angajării pe un post de contabil pe perioadă determinată, în condițiile art. 15 din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, adică la cererea departamentelor/compartimentelor care au nevoie de un anumit post pe perioada desfășurării respectivelor proiecte sau lucrări. Din referatul întocmit de directorul economic din 9 ianuarie 2008, a mai reținut instanța de fond, a rezultat necesitatea scoaterii la concurs a unui post de economist care să se ocupe de salarizare și a unui post de economist pentru activitate gestionare bunuri, fără nicio mențiune legată de durata determinată pentru care aceste posturi sunt necesare. Concluzia Tribunalului a fost în sensul că prin contractele de finanțare de proiecte depuse la dosar nu se dovedește necesitatea angajării pe perioadă determinată, în lipsa altor dovezi cu care să se coroboreze și care să probeze că necesitatea postului era limitată în timp.

În ceea ce privește contractul cu timp parțial, s-a reținut că art. 102 C. muncii prevede elementele obligatorii în lipsa cărora contractul se consideră încheiat pentru normă întreagă. Verificând conținutul actu-