



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 185 (XXIX) — Nr. 114

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Vineri, 10 februarie 2017

SUMAR

<u>Nr.</u>	<u>Pagina</u>
ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE	
648. — Ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea unor formulare utilizate pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoanele fizice	2–5
3.086. — Ordin al ministrului educației naționale pentru aprobarea Centralizatorului privind disciplinele de învățământ, domeniile și specializările, probele de concurs valabile pentru încadrarea personalului didactic din învățământul preuniversitar, precum și disciplinele pentru examenul național de definitivare în învățământ 2017	6
ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE	
Decizia nr. 37 din 7 noiembrie 2016 (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept)	7–15
★	
Lista cuprinzând asociațiile și fundațiile din municipiul Pitești care primesc subvenții de la bugetul local în anul 2017, în conformitate cu prevederile Legii nr. 34/1998 privind acordarea unor subvenții asociațiilor și fundațiilor române cu personalitate juridică, care înființează și administrează unități de asistență socială	15

ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

MINISTERUL FINANTELOR PUBLICE
AGENȚIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE FISCALĂ

ORDIN

pentru aprobarea unor formulare utilizate pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoanele fizice

Având în vedere prevederile art. 106, 107 și 342 alin. (1) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare,
în temeiul prevederilor art. 11 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 520/2013 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Administrare Fiscală, cu modificările și completările ulterioare,

președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală emite următorul ordin:

Art. 1. — Se aprobă modelul și conținutul formularelor:

a) „Notificare privind nedepunerea în termen a Declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii”, prevăzută în anexa nr. 1;

b) „Decizie privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice”, prevăzută în anexa nr. 2;

c) „Decizie de anulare a deciziei privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice”, prevăzută în anexa nr. 3.

Art. 2. — Formularele prevăzute la art. 1 se utilizează pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice.

Art. 3. — Formularele prevăzute la art. 1 se comunică contribuabilului, în conformitate cu prevederile art. 47 din Legea

nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 4. — Caracteristicile de tipărire, modul de difuzare, de utilizare și de păstrare a formularelor de la art. 1 sunt prevăzute în anexa nr. 4 la prezentul ordin.

Art. 5. — Anexele nr. 1—4 fac parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 6. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 7. — Direcția generală proceduri pentru administrarea veniturilor, Direcția generală de reglementare a colectării creanțelor bugetare, Direcția generală de tehnologia informației, precum și direcțiile generale regionale ale finanțelor publice și unitățile subordonate vor lua măsuri pentru ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentului ordin.

Președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală,

Bogdan-Nicolae Stan

București, 3 februarie 2017.
Nr. 648.

ANEXA Nr. 1



Agenția Națională de Administrare Fiscală
Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice
Unitatea fiscală

Nr. de înregistrare
Data/...../.....

Către*)

Cod de identificare fiscală

Str. nr., bl., sc., et., ap., județul/sectorul,
localitatea, codul poștal

Notificare privind nedepunerea în termen a Declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii

Stimată/e doamnă/domn, vă aducem la cunoștință că, potrivit evidențelor noastre, ați realizat venituri din și aveți obligația depunerii formularului 600 „Declarație privind venitul asigurat la sistemul public de pensii”, pentru perioada

Neîndeplinirea la termen a obligațiilor de declarare prevăzute de lege se sancționează cu amendă contravențională, prevăzută la art. 336 alin. (3) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare.

Nedepunerea declarației, în termen de 15 zile de la primirea prezentei, atrage după sine stabilirea din oficiu a obligației de plată, potrivit art. 107 alin. (1) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare.

Totodată, vă rugăm să vă prezentați, în termen de 15 zile de la data primirii prezentei, în vederea audierii, conform prevederilor art. 9 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru informații suplimentare în legătură cu această notificare, persoana care poate fi contactată este doamna/domnul, la sediul nostru sau la numărul de telefon, între orele —

În speranța că veți da curs solicitării noastre, vă mulțumim.

În situația în care ați îndeplinit obligațiile declarative, vă rugăm să nu dați curs prezentei.

Conducătorul unității fiscale,


.....
(numele și prenumele)

Șef compartiment,

.....
(numele și prenumele)

*) Se vor trece numele și prenumele, domiciliul fiscal, codul numeric personal, numărul de identificare fiscală, după caz, alte date de identificare a contribuabilului.

Număr de înregistrare ca operator de date cu caracter personal


 Agenția Națională de Administrare Fiscală
 Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice
 Unitatea fiscală *)

640

Nr. de înregistrare
 Data/...../.....

DECIZIE

privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice pe anul

Către:
 Numele:
 Prenumele:
 Domiciliul fiscal: localitatea:
 Str.
 nr., bl., sc. ..., et., ap.
 Județul/Sectorul:

Cod de identificare fiscală:

În baza art. 106 și 107 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare, precum și a art. 296²² alin. (1) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare și a art. 67 alin. (4¹) din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește contribuția de asigurări sociale datorată, după cum urmează:

I. Date privind activitatea desfășurată

1. Statul în care s-a realizat venitul
2. Categoria de venit
3. Determinarea veniturii nete
4. Forma de organizare
5. Obiectul principal de activitate
6. Codul CAEN
7. Sediul/
8. Documentul de autorizare/ Contractul de asociere/ Nr. Data/...../.....
9. Data începerii activității/...../.....
10. Data încetării activității/...../.....

II. Stabilirea obligațiilor de plată cu titlu de contribuții de asigurări sociale:

— lei —

Nr. crt.	Luna	Bază de calcul	Contribuția de asigurări sociale
1.	Ianuarie		
2.	Februarie		
3.	Martie		
4.	Aprilie		
5.	Mai		
6.	Iunie		
7.	Iulie		
8.	August		
9.	Septembrie		
10.	Octombrie		
11.	Noiembrie		
12.	Decembrie		
13.	TOTAL		

Obligația anuală de plată reprezentând contribuția de asigurări sociale (rd. 13) în sumă de lei se plătește astfel:

Pentru obligațiile a căror scadență a expirat la data comunicării prezentei:

— dacă data comunicării este cuprinsă în intervalul 1—15 din lună, termenul de plată este până la data de 5 a lunii următoare;

— dacă data comunicării este cuprinsă în intervalul 16—31 din lună, termenul de plată este până la data de 20 a lunii următoare.

Pentru contribuția de asigurări sociale stabilită se vor calcula obligații fiscale accesorii, conform legii.

Decizia de impunere din oficiu reprezintă titlu de creanță și constituie înștiințare de plată, conform legii. Prezenta decizie poate fi contestată în termen de 45 de zile de la data comunicării, sub sancțiunea decăderii, potrivit art. 268, 270 și 272 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare, la organul fiscal competent.

Depunerea declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii, pentru obligațiile stabilite din oficiu, în termen de 60 de zile de la data comunicării prezentei, conduce la desființarea deciziei de impunere din oficiu.

Date necesare efectuării plății contribuției de asigurări sociale	
Beneficiar	
Cod de identificare fiscală beneficiar	
Contul de venituri bugetare corespunzător obligației de plată	
Codul IBAN aferent contului de venituri bugetare	
Explicații	
Suma (lei)	

Informații privind modalitățile de plată a contribuției de asigurări sociale:

Achitarea sumelor datorate bugetului de asigurări sociale de stat poate fi efectuată prin una dintre următoarele modalități:

— în numerar, la unitatea Trezoreriei Statului

— prin intermediul cardurilor bancare, prin POS-urile instalate la unitățile teritoriale ale Trezoreriei Statului sau în sistem online prin intermediul Sistemului național electronic de plăți, disponibil la adresa de internet www.ghiseul.ro;

— prin mandat poștal, la subunitățile poștale ale C.N. Poșta Română — S.A.;

— prin virament, utilizând ordinul de plată, din contul propriu deschis la o instituție de credit din România (bancă), inclusiv cel emis prin sisteme de plată electronică de tip „Internet banking”;

— prin virament, utilizând contul tranzitoriu deschis pe numele Ministerului Finanțelor Publice.

Nomenclatorul conturilor de venituri bugetare în care pot fi achitate sume prin intermediul contului tranzitoriu de către persoanele fizice se regăsește pe site-ul Agenției Naționale de Administrare Fiscală, www.anaf.ro

<u>Aprobat:</u>	<u>Verificat:</u>	<u>Întocmit:</u>	<u>Am primit un exemplar.</u>
Funcție	Funcție	Funcție	Semnătură contribuabil
Nume/Prenume	Nume/Prenume	Nume/Prenume
.....	Data/.../.....
Data/.../.....	Data/.../.....	Data/.../.....	sau numărul și data confirmării de primire

*) Se menționează denumirea organului fiscal emitent.



Agencia Națională de Administrare Fiscală
 Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice
 Unitatea fiscală*)

660

Nr. de înregistrare
 Data/...../.....

DECIZIE DE ANULARE**a deciziei privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice pe anul**

Către:

Numele:

Prenumele:

Cod de identificare fiscală:

Domiciliul fiscal: localitatea:

Str.

nr., bl., sc., et., ap.

Județul/Sectorul:

Având în vedere dispozițiile art. 94 alin. (2) și ale art. 107 alin. (5) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare, vă comunicăm că Decizia privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice nr. / a fost anulată ca urmare a depunerii Declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii (formularul 600)/documentelor care atestă faptul că nu aveți obligativitatea achitării contribuției de asigurări sociale, potrivit legii.

Împotriva prezentei decizii se poate face contestație, care se depune în termen de 45 de zile de la data comunicării, la organul fiscal competent. Prezenta decizie produce efecte de la data comunicării.

<u>Aprobat:</u> Funcție	<u>Verificat:</u> Funcție	<u>Întocmit:</u> Funcție	<u>Am primit un exemplar:</u> Semnătură contribuabil
.....
Nume, prenume	Nume, prenume	Nume, prenume	Data/...../.....
.....	sau Nr. și data
Data	Data	Data	confirmării de primire
.....

*) Se menționează denumirea organului fiscal emitent.

Număr de operator de date cu caracter personal

Caracteristicile de tipărire, modul de difuzare, de utilizare și de păstrare a formularelor

A. Denumire: „Notificare privind nedepunerea în termen a Declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii”
 1. Format: A4/t1

2. Caracteristici de tipărire:

— se tipărește pe o singură față;

— se poate utiliza și echipament informatic pentru editare și completare, cu adaptări adecvate situației contribuabilului.

3. Se difuzează gratuit.

4. Se utilizează pentru notificarea contribuabililor persoane fizice, în cazul în care organul fiscal competent constată neîndeplinirea obligației depunerii declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii (formularul 600).

5. Se întocmește în două exemplare de către organul fiscal competent.

6. Circulă:

— originalul, la contribuabil;

— copia, la organul fiscal.

7. Se arhivează la dosarul fiscal al contribuabilului.

B. Denumire: „Decizie privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice”

1. Format: A4/t1

2. Caracteristici de tipărire:

— se tipărește pe o singură față;

— se poate utiliza și echipament informatic pentru editare și completare, cu adaptări adecvate situației contribuabilului.

3. Se difuzează gratuit.

4. Se utilizează la emiterea din oficiu a deciziei pentru contribuabilii persoane fizice, în cazul în care organul fiscal

competent constată neîndeplinirea obligației depunerii declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii (formularul 600).

5. Se întocmește în două exemplare de către organul fiscal competent.

6. Circulă:

— un exemplar, la organul fiscal competent;

— un exemplar, la contribuabil.

7. Se arhivează la dosarul contribuabilului.

C. Denumire: „Decizie de anulare a deciziei privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice”

1. Format: A4/t1

2. Caracteristici de tipărire:

— se tipărește pe o singură față;

— se poate utiliza și echipament informatic pentru editare și completare, cu adaptări adecvate situației contribuabilului.

3. Se difuzează gratuit.

4. Se utilizează la anularea Deciziei privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice, în cazul în care organul fiscal competent constată depunerea de către contribuabil a formularului 600 sau a unor documente care atestă faptul că nu datora contribuția de asigurări sociale.

5. Se întocmește în două exemplare de către organul fiscal competent.

6. Circulă:

— un exemplar, la organul fiscal competent;

— un exemplar, la contribuabil.

7. Se arhivează la dosarul contribuabilului.

MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

ORDIN**pentru aprobarea Centralizatorului privind disciplinele de învățământ, domeniile și specializările, probele de concurs valabile pentru încadrarea personalului didactic din învățământul preuniversitar, precum și disciplinele pentru examenul național de definitivare în învățământ 2017**

În conformitate cu prevederile art. 18, art. 94 alin. (1), alin. (2) lit. n), art. 137—140, art. 244 alin. (5), art. 247, 248, 262 și 263 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare,

în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2017 pentru stabilirea unor măsuri în domeniul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative,

în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 44/2016 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice, cu modificările și completările ulterioare,

ministrul educației naționale emite prezentul ordin.

Art. 1. — Se aprobă Centralizatorul privind disciplinele de învățământ, domeniile și specializările, probele de concurs valabile pentru încadrarea personalului didactic din învățământul preuniversitar, precum și disciplinele pentru examenul național de definitivare în învățământ 2017, prevăzut în anexa*) care face parte integrantă din prezentul ordin, denumit în continuare *Centralizator*.

Art. 2. — (1) Candidații ale căror specializări nu se regăsesc în Centralizator vor primi acceptul de participare la etapele de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar, la concursurile de ocupare a posturilor didactice/catedrelor vacante/rezervate din învățământul preuniversitar sau la examenul național de definitivare în învățământ dacă profilul postului/catedrei coincide cu profilul specializării absolvite și dacă specializarea înscrisă pe diploma de studii a candidatului/programul de studii finalizat de candidat poate fi asimilată uneia dintre specializările/asimilat unuia din programele de studii incluse în acest centralizator. În aceste situații acceptul de participare la etapele de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar, la concursurile de ocupare a posturilor didactice din învățământul preuniversitar sau la examenul național de definitivare în învățământ se acordă cu aprobarea Ministerului Educației Naționale, prin direcțiile generale/direcțiile de specialitate.

(2) Includerea specializărilor, a programelor de studii universitare de licență sau a programelor de studii de masterat existente în Centralizator și pentru alte discipline/domenii din învățământul preuniversitar se realizează cu aprobarea

Ministerului Educației Naționale, prin direcțiile generale/direcțiile de specialitate.

Art. 3. — Compatibilizarea domeniilor și specializărilor/programelor de studii incluse în Centralizator cu probele de concurs valabile pentru încadrarea personalului didactic din învățământul preuniversitar, respectiv cu disciplinele pentru examenul național de definitivare în învățământ, se realizează de Direcția generală management și resurse umane, iar transpunerea acestora în aplicațiile informatice specifice se realizează în colaborare cu Direcția patrimoniu, investiții și informatizare din cadrul Ministerului Educației Naționale.

Art. 4. — La data intrării în vigoare a prezentului ordin se abrogă Centralizatorul privind disciplinele de învățământ, domeniile și specializările, probele de concurs valabile pentru încadrarea personalului didactic din învățământul preuniversitar, precum și disciplinele pentru examenul național de definitivare în învățământ 2016, aprobat prin Ordinul ministrului educației și cercetării științifice nr. 5.792/2015, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 883 și 883 bis din 25 noiembrie 2015.

Art. 5. — Direcția generală management și resurse umane, Direcția generală învățământ superior, Direcția generală învățământ preuniversitar, Direcția minorități, Direcția patrimoniu, investiții și informatizare din cadrul Ministerului Educației Naționale, inspectoratele școlare și unitățile de învățământ preuniversitar duc la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

Art. 6. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Ministrul educației naționale,
Pavel Năstase

București, 16 ianuarie 2017.
Nr. 3.086.

*) Anexa se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 114 bis, care se poate achiziționa de la Centrul pentru relații cu publicul al Regiei Autonome „Monitorul Oficial”, București, șos. Panduri nr. 1.

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT

DECIZIA Nr. 37**din 7 noiembrie 2016**

Dosar nr. 2.461/1/2016

Judecător Iulia Cristina Tarcea	— președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție — președintele completului
Judecător Lavinia Curelea	— președintele delegat al Secției I civile
Judecător Roxana Popa	— președintele delegat al Secției a II-a civile
Judecător Ionel Barbă	— președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Carmen Georgeta Negrilă	— judecător la Secția I civilă
Beatrice Ioana Nestor	— judecător la Secția I civilă
Eugenia Pușcașiu	— judecător la Secția I civilă
Alina Iuliana Țuca	— judecător la Secția I civilă
Simona Lala Cristescu	— judecător la Secția I civilă
Virginia Florentina Duminecă	— judecător la Secția a II-a civilă
Valentina Vrabie	— judecător la Secția a II-a civilă
Iulia Manuela Cîrnu	— judecător la Secția a II-a civilă
Ileana Izabela Dolache	— judecător la Secția a II-a civilă
Eugenia Voicheci	— judecător la Secția a II-a civilă
Mariana Constantinescu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Florentina Dinu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Decebal Constantin Vlad	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Iuliana Rîciu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Eugenia Ion	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept competent să judece sesizarea ce formează obiectul Dosarului nr. 2.461/1/2016 este legal constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și ale art. 27⁵ alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

La ședința de judecată participă doamna Ileana Peligrad, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 27⁶ din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția litigiilor

muncă și asigurări sociale în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la admisibilitatea acțiunii în constatarea a raportului de muncă și a efectelor acestuia pentru recunoașterea jurisdicțională a tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă (raporturi încetate anterior sesizării instanței), pentru persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă.

După prezentarea referatului cauzei, constatând că nu sunt chestiuni prealabile de discutat sau excepții de invocat, președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, a declarat dezbaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare asupra sesizării privind pronunțarea unei hotărâri prealabile.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunii de drept cu care a fost sesizată, constată următoarele:

I. Titularul și obiectul sesizării

1. Prin Încheierea de ședință de la 21 iunie 2016, pronunțată în Dosarul nr. 7.726/99/2014, Curtea de Apel Iași — Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale a dispus sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art. 519 din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la admisibilitatea acțiunii în constatarea a raportului de muncă și a efectelor acestuia pentru recunoașterea jurisdicțională a tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă (raporturi încetate anterior sesizării instanței), pentru persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă.

2. Solicitarea de pronunțare a hotărârii prealabile a fost înregistrată pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție la data de 29 iunie 2016 cu nr. 2.461/1/2016.

II. Temeiul juridic al sesizării

3. Articolul 519 din Codul de procedură civilă stipulează următoarele: „Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”.

III. Normele de drept intern care formează obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la pronunțarea unei hotărâri prealabile

4. Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare, denumită în continuare *Codul muncii*.

„Art. 10. — 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*. [...]

Art. 16. — (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 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. [...]

Art. 56. — (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept: [...]

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă; [...]

Art. 57. — (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.”

5. Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare, denumită în continuare *Legea nr. 62/2011*.

„Art. 211. — Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează: [...]

b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică. [...]

6. Codul de procedură civilă

„Art. 35. — Cel care are interes poate să ceară constatarea existenței sau inexistenței unui drept. Cererea nu poate fi primită dacă partea poate cere realizarea dreptului pe orice altă cale prevăzută de lege.”

7. Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului

Art. 6 pct. 1 „Orice persoană are dreptul de a-i fi examinată cauza în mod echitabil, public și într-un termen rezonabil, de către un tribunal independent și imparțial, stabilit prin lege, care va hotărî fie asupra încălcării drepturilor și obligațiilor cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzații în materie penală îndreptată împotriva sa. (...)”

IV. Expunerea succintă a procesului

8. Prin Sentința civilă nr. 1.707/2015 din 10 iulie 2015, Tribunalul Iași — Secția I civilă a admis acțiunea reclamantei, a constatat că raporturile de muncă derulate între părțile din prezenta cauză în perioada 15 august 2013 — 30 septembrie 2013 s-au desfășurat în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă (8 ore/zi), cu un salariu lunar brut de 800 lei și a obligat-o pe pârâtă să plătească reclamantei drepturile

salariale cuvenite pentru perioada 15 august 2013 — 30 septembrie 2013, să vireze la bugetele specializate ale statului contribuțiile obligatorii aferente contractului individual de muncă al reclamantei pentru perioada 15 august 2013 — 30 septembrie 2013 și să plătească reclamantei o despăgubire egală cu indemnizația integrală de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani, stabilită cu luarea în considerare și a drepturilor salariale acordate prin hotărâre, precum și daune morale în cuantum de 3.500 euro, ce vor fi plătiți la cursul BNR la data plății efective.

9. În motivare s-a reținut că natura juridică a raporturilor dintre părțile prezentului dosar, rezultată din manifestarea exterioară a situației de fapt supuse analizei, este calificată ca fiind specifică raporturilor de muncă, cu toate consecințele juridice ce decurg din această situație, respectiv reținerea perioadei ca vechime în muncă și stagiul de cotizare prin obligarea pârâtei la plata contribuțiilor corespunzătoare la bugetele specializate ale statului.

Totodată, s-au constatat îndeplinite condițiile angajării răspunderii patrimoniale, respectiv fapta ilicită a angajatorului săvârșită în legătură cu munca salariatului, prejudiciul material cauzat patrimoniului salariatului, raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu și vinovăția angajatorului și au fost identificate anumite criterii raportate la situația de fapt reținută din probatoriul administrat, în raport de care s-a dispus obligarea pârâtei la plata unor daune morale.

10. Împotriva soluției adoptate de Tribunalul Iași a declarat apel pârâta, iar în cadrul soluționării apelului instanța de apel a dispus sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și suspendarea cauzei, în conformitate cu prevederile art. 520 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

V. Motivele reținute de titularul sesizării care susțin admisibilitatea procedurii

11. Curtea de Apel Iași a constatat admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 din Codul de procedură civilă, motivat de faptul că:

— de lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor art. 16 alin. 1 și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinate cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului depinde soluționarea în fond a cauzei. Având în vedere că apelul exercitat vizează, în principal, posibilitatea reclamantei de a uza de procedura constatării jurisdicționale a raportului de muncă pretins desfășurat într-un interval determinat de timp și a efectelor acestuia sub aspectul recunoașterii tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă, în condițiile negării totale a existenței unui atari raport de muncă și ținând cont de caracterul devolutiv integral al apelului, soluționarea căii de atac, aflate în competența prezentei instanțe, de ultim grad, depinde de dezlegarea ce se va da chestiunii de drept supuse procedurii hotărârii prealabile.

În acest sens, încălcarea dispozițiilor legale referitoare la sesizarea instanței prin exercitarea greșită a dreptului la acțiune atrage sancțiunea inadmisibilității, impediment procesual cu caracter absolut, guvernat de art. 246 alin. (1) și art. 247 alin. (1) din Codul de procedură civilă. Or, având în vedere caracterul subsidiar al acțiunii în constatare în raport cu acțiunea în realizare, s-a apreciat că soluționarea apelului depinde prioritar de stabilirea naturii căii procesuale aflate la dispoziția părții pentru protecția drepturilor pretinse prin acțiune, mai ales prin raportare la limitele decurgând din dispozițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii;

— problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că, asupra acestei probleme, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o

altă hotărâre, astfel cum rezultă din studierea site-ului www.scj.ro, iar, la nivel național, s-a identificat jurisprudență izolată, respectiv Sentința civilă nr. 2.727 din 11 iunie 2012 a Tribunalului Gorj, Decizia civilă nr. 991/CM/29 octombrie 2013 a Curții de Apel Constanța și Sentința civilă nr. 991 din 19 aprilie 2013 a Tribunalului Galați;

— problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate la data de 21 iunie 2016.

VI. Punctul de vedere al completului de judecată

12. Dispozițiile art. 10 din Codul muncii definesc contractul individual de muncă ca fiind „contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salarat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salarium*”.

Pentru încheierea legală și valabilă a unui contract individual de muncă trebuie îndeplinite o serie de condiții (comune încheierii oricărui contract): capacitatea, consimțământul, obiectul și cauza. În plus, Codul muncii [art. 16 alin. (1) din Codul muncii] impune și forma scrisă, condiție esențială și specială pentru validitatea contractului individual de muncă, ce presupune îndeplinirea formalităților prestabilite de lege, în lipsa cărora actul juridic nu se poate naște în mod valabil.

13. Consecința nerespectării formei cerute pentru validitatea contractului individual de muncă atrage, din punct de vedere legal, nulitatea absolută a acestuia conform dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (1) din Codul muncii. În situația constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă, are loc încetarea de drept a contractului individual de muncă, conform art. 56 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

În materia nulității contractului de muncă, dispozițiile art. 57 alin. (3) din Codul muncii instituie, prin conținutul lor, principiul nulității remediabile, stabilind regula salvagărdării actului juridic prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor prevăzute de lege, încălcate la încheierea convenției.

Totodată, specific dreptului muncii este faptul că nulitatea nu are caracter retroactiv. Textul art. 57 alin. (2) din Codul muncii consacră, în mod expres, principiul ce cârmuiește regimul juridic al nulității: „Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor”.

14. Edificatoare sunt în acest sens argumentele reținute de Curtea Constituțională a României prin Decizia nr. 378 din 30 septembrie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004, potrivit căreia „Curtea constată că art. 57 alin. (2) și art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu cuprind nicio dispoziție potrivit căreia acestea ar putea fi aplicate cu efecte retroactive. Dimpotrivă, în art. 57 alin. (2) se precizează că efectele constatării nulității contractului individual de muncă se produc numai pentru viitor. Sub acest aspect, Curtea Constituțională observă că nu are nicio relevanță dacă nulitatea este absolută sau relativă, deoarece, în niciun caz, nu pot fi anulate prestațiile executate de părți (prestarea muncii, plata salariului, alte drepturi și obligații) pe durata existenței contractului individual de muncă. De altfel, în alin. (1) al art. 57 se prevede că nulitatea contractului individual de muncă este atrasă de «nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a acestuia».”

15. Contractul individual de muncă neîncheiat în formă scrisă, dar probat în existența sa juridică prin examinarea conținutului obligațional, este considerat valabil cât privește efectele pe care le produce.

În realitate este vorba de un contract individual de muncă încheiat, *contra legem*, verbal, iar nu în scris, ceea ce înseamnă că acest contract există, potrivit voinței părților, cu titlu de contract de muncă, dar lovit de nulitate absolută.

Contrar aparențelor — și, poate, chiar potrivit voinței legiuitorului — un contract individual de muncă neîncheiat în formă scrisă, departe de a nu avea vreo relevanță juridică, are, în fond, în ultimă analiză, practic aceleași efecte precum un contract individual de muncă încheiat în formă scrisă, iar acest lucru se întâmplă, după caz, fie până la constatarea nulității absolute a acestuia [de către părți sau de către instanța judecătorească potrivit art. 57 alin. (6) ori alin. (7) din Codul muncii], fie până la data când părțile au acoperit nulitatea, validând astfel contractul, prin încheierea sa în formă scrisă.

Soluția Codului muncii [art. 57 alin. (2)] este firească, fiind exclusă restituirea reciprocă a prestațiilor, de vreme ce munca a fost prestată și evident salarizată.

16. Ca urmare, se reține că, în ipoteza neîncheierii contractului în formă scrisă, părțile au posibilitatea să realizeze această formalitate în mod voluntar, contractul validându-se retroactiv, sau pot, în temeiul art. 57 alin. (6), să constate și să stabilească de comun acord efectele nulității.

În condițiile în care nu se poate realiza consensul părților, dispozițiile art. 57 alin. (7) din Codul muncii stabilesc competența instanței judecătorești în pronunțarea nulității contractului, însă sesizarea instanței este condiționată, sub aspect temporal, prin prevederile art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, de executarea în continuare a contractului de muncă. Condiția restrictivă prevăzută de acest din urmă text nu poate fi extinsă și pentru celelalte cereri vizând efectele juridice produse ale raportului de muncă, în condițiile în care, ca normă specială, prevederea art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011 este de strictă interpretare și aplicare, pe de o parte, iar pe de altă parte chiar dispozițiile art. 57 alin. (2) din Codul muncii stabilesc că sancțiunea nulității nu operează retroactiv.

17. În consecință, cererea vizând recunoașterea jurisdicțională a efectelor raportului de muncă are autonomie procesuală, soluția nefiind dependentă de instituția procesuală a nulității, care va opera exclusiv pentru viitor.

În dosarul ce a determinat prezenta sesizare, nulitatea absolută a contractului individual de muncă nu a fost cerută a fi constatată și nici nu putea fi cerută câtă vreme contractul individual de muncă era încetat anterior declanșării procedurii judiciare.

18. În final, pornind de la ideea că încheierea în formă scrisă a contractului de muncă incumbă exclusiv angajatorului ca îndatorire legală, iar neîndeplinirea acestei obligații atrage nulitatea contractului, trebuie observat și faptul că legiuitorul nu oferă un mecanism legal de recunoaștere și valorificare a statutului de salariat pentru perioada desfășurării unei activități fără forme legale.

19. În plus, sintagma „potrivit legii” din conținutul art. 57 alin. (6) din Codul muncii nu este accesibilă în mod adecvat și previzibilă, adică formulată cu atâta precizie încât să permită a concluziona că, în lipsa acordului angajatorului, salariatul poate, în temeiul art. 35 din Codul de procedură civilă, să solicite constatarea raporturilor de muncă și a efectelor produse. Pe aceeași linie trebuie notate și dispozițiile alin. (7) al art. 57 din Codul muncii, conform cărora pe cale judecătorească poate fi constatată nulitatea contractului de muncă. Nu se face nicio mențiune cu privire la extinderea acestei căi și în privința constatării raporturilor de muncă ori a efectelor acestuia.

În acest context se impun a fi evidențiate statuările Curții Constituționale cu privire la previzibilitatea și claritatea legii, prin care aceste elemente sunt ridicate la nivel de „condiție esențială a calității și constituționalității normei juridice”, așa cum rezultă din Decizia nr. 447 din 29 octombrie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 674 din 1 noiembrie 2013, respectiv din Decizia nr. 473 din 21 noiembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 30 din 15 ianuarie 2014.

20. Lipsa de previzibilitate și claritate a Codului muncii sub aspectele analizate anterior trebuie circumstanțiată și exigențelor art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului.

Or, în raport cu particularitățile de reglementare raportate la datele speței, stabilirea cadrului procesual, inclusiv din perspectiva dreptului de acces la instanță, în raport cu art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului, presupune determinarea admisibilității cererii în constatarea raporturilor de muncă.

21. Din această perspectivă, opinia instanței de sesizare este în sensul că acțiunea în constatarea existenței raporturilor de muncă este singura cale procesuală deschisă părții, în sensul art. 35 din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul nu are deschisă o acțiune în realizarea tuturor drepturilor sale decurgând din munca prestată.

22. Complinirea cerinței legale încălcate (în speță, încheierea contractului în formă scrisă) nu poate fi subsumată acțiunii în realizare, în obligarea angajatorului, cu caracter retroactiv, la perfectarea legală a contractului. În acest sens, pronunțarea unei hotărâri judecătorești care ține loc de contract este recunoscută legal și jurisprudențial în materia vânzării-cumpărării, pe tărâm obligațional, ca o executare în natură a dreptului de creanță a uneia din părți, a se vedea Decizia nr. 12/2015, pronunțată în recurs în interesul legii de Înalta Curte de Casație și Justiție. Or, în materia raporturilor de muncă, instanța nu ar putea pronunța o hotărâre cu efect retroactiv, de încheiere a contractului de muncă, suplinind cerința legală de formă, în condițiile în care dreptul angajatului nu reprezintă doar un drept de creanță în sensul art. 1.528 din Codul civil.

Mai mult, în sensul prevederilor speciale de dreptul muncii, efectele produse în temeiul raportului juridic nul sunt recunoscute chiar cu acest titlu excepțional și tocmai datorită acestei trăsături specifice a sancțiunii nulității și nu pot fi subsumate unei hotărâri judecătorești care să țină loc de contract. Astfel, însăși lipsa îndeplinirii cerinței de validitate formală creează un efect juridic propriu, de sine stătător. În acest sens, „Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu” [art. 57 alin. (5) din Codul muncii].

În situația analizată, pronunțând hotărârea în constatarea raporturilor de muncă, instanța nu încheie contractul individual de muncă în locul părților, ci verifică strict existența elementelor acestuia în înțelegerea părților și, numai în măsura în care acestea se regăsesc, pronunță hotărârea care să constate efectele produse de un contract individual de muncă nul, fără ca hotărârea de constatare să împrumute natura juridică a contractului individual de muncă.

23. Nici acțiunea în plata drepturilor salariale, subsumată dispozițiilor art. 57 alin. (5) din Codul muncii, chiar în accepțiunea extinsă a salariului (contravaloarea muncii și plata contribuțiilor obligatorii) ca acțiune în realizare, în obligație de a da, nu poate fi apreciată ca înlăturând aplicabilitatea prevederilor art. 35 din Codul de procedură civilă. Pe de o parte, instituirea în sarcina beneficiarului muncii a unei obligații de a da nu echivalează, din punct de vedere substanțial, cu recunoașterea tuturor efectelor decurgând din prestarea muncii, în sens legal (de exemplu, vechimea în specialitate), iar, pe de altă parte, însăși statuarea jurisdicțională asupra unei astfel de pretenții presupune stabilirea prealabilă a naturii raporturilor juridice dintre părți și a titlului (cauzei juridice) în baza căruia pârâtul este ținut la plată, ceea ce echivalează chiar cu constatarea raporturilor juridice specifice, de dreptul muncii. De altfel, în practică, cererea în plata drepturilor salariale este accesorie cererii principale vizând constatarea raporturilor de muncă desfășurate.

24. În condițiile în care raporturile juridice sunt deja executate și încetate la data sesizării instanței, dar producând efecte continue în alte raporturi juridice conexe (asigurări de sănătate, asigurări sociale, drepturi de șomaj etc.), dreptul de acces al persoanei la instanță, în sensul art. 6 din Convenție, trebuie recunoscut în condițiile art. 35 din Codul de procedură civilă și întreg cadrul procesual, inclusiv sub aspect probatoriu, trebuie să fie guvernat de tipicul acestei acțiuni și desprins de limitele probațiunii, ce decurg din art. 16 alin. (1) din Codul muncii, întrucât însăși cauza juridică a acțiunii, în sens larg, se întemeiază pe neîndeplinirea cerinței *ad validitatem* pentru încheierea legală a contractului de muncă.

Ca atare, opinia instanței de sesizare este în sensul că persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și implicit a efectelor produse de un contract de muncă nul.

Rățiunea care stă la baza acestei orientări o constituie, pe de o parte, interesul public ce s-a urmărit a fi protejat prin normele art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) din Codul muncii, și anume protecția socială a muncii, consacrată cu titlu de obligație în sarcina statului prin Constituția României (art. 41), astfel încât această obligație să nu rămână pur formală și iluzorie; pe de altă parte, se impune a se sublinia și respectarea principiului accesului la instanță, consacrat de art. 21 din Constituția României și de art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului.

VII. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

25. Cu privire la chestiunea de drept în discuție, apelanta-pârâtă a arătat că soluția corectă este aceea că o asemenea acțiune ar fi inadmisibilă. Susține că prin modificările legislative s-a dorit creșterea rolului angajatului în încheierea contractului individual de muncă. Condiția încheierii contractului de muncă în formă scrisă a fost completată și de obligația înregistrării contractului individual de muncă. S-a apreciat că, în contextul ansamblului de noi reglementări în materie, nu pot fi credibile susținerile angajaților care afirmă nesemnarea contractelor de muncă și prestarea de muncă „la negru” din neștiință, perioade îndelungate, atitudinea lor fiind mai degrabă de acceptare a acestei situații și de complicitate cu angajatorul, în scopul eludării dispozițiilor legale referitoare la obligația plății impozitelor și taxelor aferente unui contract individual de muncă, conduită pe care dispozițiile actuale ale Codului muncii o sancționează, conform prevederilor art. 57 alin. (5) din același act normativ.

Apelanta-pârâtă a concluzionat că nu există o îngrădire a liberului acces la justiție al angajatului, din perspectiva dispozițiilor art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, întrucât prin ansamblul de reglementări instituite cu ocazia modificării art. 16 alin. (1) din Codul muncii există instrumente suficiente și rezonabile pentru respectarea acestor dispoziții, la îndemâna oricărui angajat diligent și responsabil.

26. Intimata-reclamantă a susținut că, în prezenta cauză, nu se poate vorbi de neîndeplinirea „de către părți” a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, întrucât această obligație este în sarcina angajatorului.

În ceea ce privește invocarea dispozițiilor art. 57 alin. (5) s-a apreciat că existența nulității, în principiu, nu face imposibilă validitatea actului juridic. Cu alte cuvinte, dacă prin anularea actului juridic ar urma să sufere un prejudiciu nu partea vinovată de cauza de nulitate, ci partea care a căzut victimă acțiunilor ilicite ale părții cocontractante, cea mai potrivită și mai eficientă formă de reparare a acestui prejudiciu este tocmai menținerea ca valabil a actului juridic.

S-a mai arătat că o acțiune în constatarea existenței unui raport juridic de muncă, promovată de o persoană fizică ce pretinde că a fost angajat, salariat, în contradictoriu cu o altă persoană indicată ca angajator, este o acțiune ce poate fi calificată ca fiind un conflict de muncă, în sensul dispozițiilor art. 266 din Codul muncii. Așadar, o asemenea acțiune se circumscrie scopului și totodată obiectului jurisdicției muncii, opinia fiind, în consecință, aceea a existenței în prezenta cauză, cu toate particularitățile sale (inclusiv faptul că probele administrate au creat deja convingerea unei instanțe care a pronunțat o primă hotărâre judecătorească), a posibilității de constatare a raporturilor juridice de muncă și a consecințelor legale ce decurg din desfășurarea acestor raporturi, pe calea unei acțiuni în constatare.

VIII. Jurisprudența instanțelor naționale în materie și punctul de vedere al Ministerului Public — Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție

27. Ministerul Public — Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Adresa nr. 976/C/2687/III-5/2016 din 25 august 2016, a comunicat că, la nivelul Secției judiciare — Serviciul judiciar civil, nu s-a verificat și nu se verifică practica judiciară în problema de drept care formează obiectul sesizării Curții de Apel Iași.

28. Curțile de Apel Timișoara, Ploiești și Suceava au învederat că nu au fost identificate hotărâri judecătorești pronunțate cu privire la această chestiune de drept și nu au exprimat un punct de vedere în sensul celor solicitate de Înalta Curte de Casație și Justiție.

29. Practica judiciară a Curții de Apel Pitești în această materie este în sensul constatării faptului că între părți există contract de muncă în sensul de „negotium” și al obligării părților la încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă pentru respectiva perioadă de timp, precum și la plata drepturilor bănești aferente, însă au fost atașate hotărâri pronunțate anterior modificării art. 16 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011.

30. Practica Curții de Apel Craiova este în sensul respingerii unor astfel de acțiuni, dată fiind condiția *ad validitatem* a formei scrise a contractului individual de muncă.

31. Punctul de vedere exprimat de judecătorii Curții de Apel Galați — Secția pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale este în sensul că, în situația în care nu s-a încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă, partea nu are deschisă acțiunea în constatarea raporturilor de muncă. Persoana care a prestat activitate pentru și sub autoritatea celeilalte părți are posibilitatea de a se adresa instanței cu o acțiune în răspundere delictuală (întemeiată pe dreptul civil, și nu pe dreptul muncii) pentru a obține despăgubiri pentru prejudiciul suferit de la persoana pentru care a prestat activitate, pentru neîndeplinirea obligației de a încheia contractul de muncă.

32. Curtea de Apel Bacău a învederat în esență că, față de dispozițiile exprese ale art. 16 alin. (1) din Codul muncii, forma scrisă a contractului individual de muncă este cerută *ad validitatem*.

33. La nivelul Curții de Apel Oradea și al instanțelor din circumscripție nu au fost identificate hotărâri judecătorești privind constatarea pe cale judiciară a existenței raportului de muncă și a efectelor acestuia, însă opinia exprimată de judecătorii Tribunalul Bihor — Secția I civilă este în sensul că persoana fizică care a prestat munca pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia pentru recunoașterea jurisdicțională a tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă.

34. Curtea de Apel Târgu Mureș a comunicat că, la nivelul Tribunalului Harghita, s-a aflat pe rol o cauză, în care, printre altele, a fost abordată și problema prestării muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de

muncă în formă scrisă, iar opinia completului care a soluționat cauza este în sensul admiterii acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia.

35. În practica Secției a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a Curții de Apel București s-a considerat în mod constant că și după încetarea raporturilor dintre părți persoana care a prestat munca se poate adresa instanței cu o acțiune având ca scop verificarea existenței raportului juridic și a întrunirii elementelor care caracterizează raportul de muncă, însă persoana care a prestat munca în baza unui contract de muncă nu va putea obține recunoașterea jurisdicțională a tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă, anterior încetate, ci doar remunerarea muncii prestate, dacă aceasta nu a fost plătită, în condițiile prevăzute de art. 57 alin. (5) din Codul muncii. Stabilirea efectelor nulității prin acordul părților se poate face, conform art. 57 alin. (6) din Codul muncii, numai potrivit legii.

36. La nivelul Secției I civile a Curții de Apel Constanța s-a învederat că nu s-a conturat o opinie unanimă asupra acestei probleme de drept, fiind atașate două hotărâri potrivit cărora, ulterior modificării art. 16 din Codul muncii, contractul individual de muncă nu poate fi încheiat în mod valabil decât în scris.

37. Curtea de Apel Brașov a arătat că, la nivelul Tribunalului Brașov, opinia majoritară a judecătorilor Secției I civile a acestei instanțe este în sensul inadmisibilității unei astfel de acțiuni, menționând că există și opinii contrare, însă nu a fost identificată practică judiciară în acest sens.

38. Tribunalul Cluj a comunicat că s-au identificat două cauze vizând problema de drept menționată, soluția fiind în sensul obligării societății pârâte, în temeiul art. 57 alin. (5) din Codul muncii, la plata către reclamant a remunerației corespunzătoare perioadei lucrate în serviciul pârâtei. S-a apreciat, însă, că perioada pe durata căreia reclamanta a prestat activitate la societatea pârâtă nu constituie vechime în muncă și că nu se poate dispune obligarea societății pârâte la plata contribuțiilor către bugetul asigurărilor sociale cât timp sumele acordate cu titlu de remunerație nu au caracter salarial.

Tribunalul Maramureș a comunicat că practica instanței este în sensul că partea interesată are deschisă calea acțiunii în instanță, o astfel de cerere neputând fi considerată inadmisibilă, art. 21 din Constituția României și art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului garantând dreptul de acces la instanță.

Tribunal Sălaj a învederat că persoana fizică care a prestat munca pentru și sub autoritatea celeilalte părți fără a avea încheiat cu contract individual de muncă în formă scrisă nu are deschisă calea acțiunii în constatarea raporturilor de muncă și a efectelor acestuia.

La nivelul Curții de Apel Cluj nu a fost identificată practică judiciară cu privire la problema de drept care face obiectul sesizării, Curtea comunicând, însă, hotărâri în cuprinsul cărora sunt analizate dispozițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii și consecințele nerespectării obligației legale de încheiere a contractului de muncă în formă scrisă. Concluzia la care s-a ajuns prin aceste hotărâri judecătorești este aceea că, după intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011, forma scrisă a contractului de muncă este obligatorie pentru încheierea valabilă a acestuia, prin Legea nr. 40/2011 fiind aduse modificări de esență și în materie de probațiune.

39. Punctul de vedere exprimat de judecătorii de la Secția I civilă din cadrul Tribunalului Hunedoara din circumscripția Curții de Apel Alba Iulia a fost în sensul că persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți nu are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia pentru recunoașterea jurisdicțională a tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă (raporturi încetate anterior sesizării instanței).

IX. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale

40. La nivelul Înaltei Curți de Casație și Justiție nu a fost identificată jurisprudență relevantă cu privire la problema de drept dedusă judecății.

41. Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr. 383 din 23 martie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011, a constatat că dispozițiile art. I pct. 2 referitor la art. 16 alin. (1), pct. 9 referitor la art. 31 alin. (1), pct. 25, pct. 37 referitor la art. 72 alin. (5), pct. 40 referitor la art. 79 alin. (4), pct. 51 referitor la art. 94 alin. (2), pct. 52, 66, 70, 75, 78, 84 și art. II alin. (1) din Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, precum și legea în ansamblul său sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Prin Decizia nr. 662 din 17 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 28 iulie 2011, Curtea Constituțională a României a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și ale art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, iar prin Decizia nr. 378 din 30 septembrie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004, a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 57 alin. (2), art. 77 și art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii.

42. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, prin Hotărârea din 29 iunie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 19 martie 2007, în Cauza *Caracas împotriva României* (Cererea nr. 78.037/01), a statuat că „art. 6 alin. 1 garantează fiecărei persoane dreptul ca o instanță sa ia cunoștință de orice cerere relativă la drepturi și obligații cu caracter civil (*Golder împotriva Marii Britanii*, Hotărârea din 21 februarie 1975). Cu certitudine, dreptul de acces la instanță nu este absolut. El poate permite limitări admise implicit, deoarece el cere prin însăși natura sa o reglementare de către stat. În elaborarea unei asemenea reglementări, statele se bucură de o anumită marjă de apreciere. Totuși, limitările aduse nu trebuie să restrângă accesul la instanță acordat individului de o asemenea manieră încât dreptul să fie încălcat în însăși substanța sa. În plus, aceste limitări nu se conciliază cu art. 6 alin. 1 decât dacă urmăresc un scop legitim și există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat”.

X. Raportul asupra chestiunii de drept

43. Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, s-a arătat că sunt îndeplinite cumulativ condițiile de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile de dezlegare a unor chestiuni de drept, iar, pe fondul cauzei, s-a apreciat că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.”

XI. Înalta Curte de Casație și Justiție Asupra admisibilității sesizării

44. Potrivit dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, pentru declanșarea procedurii hotărârii prealabile au fost instituite mai multe condiții de admisibilitate, care se impun a fi întrunite în mod cumulativ și care pot fi enunțate astfel:

1. existența unei cauze în curs de judecată, aflată în ultimă instanță;

2. cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza;

3. soluționarea pe fond a cauzei să depindă de lămurirea chestiunii de drept ce face obiectul sesizării;

4. chestiunea de drept a cărei lămurire se cere să fie nouă;

5. Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra respectivei chestiuni de drept, iar aceasta nici să nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

45. Procedând la analiza asupra admisibilității sesizării, se constată că primele două condiții sunt îndeplinite, întrucât Înalta Curte de Casație și Justiție a fost sesizată de un complet din cadrul Curții de Apel Iași, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, potrivit dispozițiilor art. 208, raportat la art. 214 din Legea nr. 62/2011, art. 96 pct. 2 și art. 483 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

Astfel, Curtea de Apel Iași este legal investită cu soluționarea unui apel într-o cauză în care se solicită recunoașterea existenței unui raport juridic derulat în baza unui contract de muncă ce nu a fost încheiat în formă scrisă.

Litigiul are natura unui conflict de muncă, ceea ce conferă competență exclusivă, în primă instanță, tribunalului, hotărârile pronunțate de tribunal fiind supuse numai apelului, conform art. 214 din Legea nr. 62/2011.

46. În ceea ce privește cerința ca soluționarea pe fond a cauzei să depindă de lămurirea chestiunii de drept ce face obiectul sesizării, în aparență, motivele de apel nu supun devoluției, în calea de atac, problema sesizată de instanța de trimitere, respectiv aceea a admisibilității acțiunii în recunoașterea unui raport juridic de muncă și a efectelor acestuia. Instanța de trimitere apreciază însă că, ținând cont de caracterul devolutiv integral al apelului, soluționarea acestuia depinde prioritar de stabilirea naturii căii procesuale aflate la dispoziția părții pentru protecția drepturilor pretinse prin acțiune, mai ales prin raportare la limitele decurgând din dispozițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii. Apreciază că, în condițiile în care legiuitorul nu oferă un mecanism legal de recunoaștere și valorificare a statutului de salariat pe perioada desfășurării unei activități fără forme legale, are a verifica încălcarea dispozițiilor legale referitoare la sesizarea instanței, prin exercitarea greșită a dreptului la acțiune, având în vedere caracterul subsidiar al acțiunii în constatare în raport cu acțiunea în realizare. Această împrejurare ar putea atrage sancțiunea inadmisibilității, impediment procesual cu caracter absolut, guvernat de art. 246 alin. (1) și art. 247 alin. (1) din Codul de procedură civilă, ce urmează a fi analizat inclusiv din perspectiva dreptului de acces la instanță, în raport cu art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului.

47. Din aceste considerente ale încheierii de sesizare rezultă că, deși apelul vizează aspecte de fond, instanța de apel consideră că se impune a verifica din oficiu și cu prioritate admisibilitatea unei astfel de acțiuni. În jurisprudența sa (Decizia nr. 1 din 18 noiembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 43 din 20 ianuarie 2014, Decizia nr. 2 din 17 februarie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 9 aprilie 2014, Decizia nr. 8 din 27 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015 etc.), Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a reținut, în mod constant, că obiectul sesizării l-ar putea constitui atât o chestiune de drept material, cât și una de drept procedural dacă, prin consecințele pe care le produce, interpretarea și aplicarea normei de drept au aptitudinea să determine soluționarea pe fond a cauzei, respectiv rezolvarea raportului de drept dedus judecății. Prin urmare, chiar dacă se apreciază că admisibilitatea unei astfel de acțiuni este privită din perspectiva căii procesuale

deschise la organul jurisdicțional, și nu ca o condiție de fond a exercitării acțiunii referitoare la identificarea unui temei de drept substanțial, ea poate constitui obiect al mecanismului de unificare a practicii judiciare reglementat de art. 519 din Codul de procedură civilă.

48. În consecință, chiar dacă problema admisibilității acțiunii nu pare a fi fost analizată de instanța de fond și nici nu constituie obiect al criticilor din cererea de apel, instanța de apel poate invoca din oficiu o astfel de chestiune, astfel că problema de drept invocată are legătură cu stabilirea cadrului procesual.

49. De asemenea este îndeplinită și cerința nouității chestiunii de drept supuse interpretării în condițiile în care examenul jurisprudențial efectuat a relevat că nu s-a cristalizat o jurisprudență constantă în legătură cu chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, însă analiza deciziilor pronunțate oferă indicii referitoare la pronunțarea unor soluții contrare, situație care justifică interesul în formularea unei cereri pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile în scopul prevenirii apariției unei practici neunitare.

50. Textul art. 519 din Codul de procedură civilă mai prevede condiția ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra problemei de drept ce face obiectul sesizării pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile sau ca această problemă să nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

În legătură cu chestiunea de drept adusă în dezbatere se reține că Înalta Curte de Casație și Justiție nu a dezlegat, cu efecte *erga omnes*, problema care constituie obiect al sesizării.

Prin urmare, se constată că sunt îndeplinite toate condițiile de admisibilitate privind declanșarea procedurii hotărârii prealabile.

51. **Pe fondul cauzei**, examinând sesizarea în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, raportul întocmit de judecătorii-raportori și chestiunea de drept ce se solicită a fi dezlegată, se rețin următoarele:

Sesizarea a fost formulată într-un litigiu în care reclamanta solicită să se constate că, deși părțile nu au încheiat contractul individual de muncă în formă scrisă, a derulat un raport juridic de muncă cu entitatea pârâtă și cere să i se recunoască drepturile legale derivând din desfășurarea acestuia.

52. Instanța de trimitere întreabă dacă, în condițiile în care nerespectarea formei scrise a contractului individual de muncă prevăzută *ad validitatem* [art. 16 alin. (1) din Codul muncii] atrage sancțiunea nulității (potrivit art. 57 din Codul muncii), ce nu poate fi invocată decât pe perioada în care contractul respectiv se aplică [art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011], este posibil ca, în considerarea dreptului de acces la instanță (conform art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului), să îi fie recunoscută salariatului vocația ca, pe calea acțiunii reglementate de art. 35 din Codul de procedură civilă, să obțină constatarea existenței raportului de muncă și a efectelor acestuia pentru recunoașterea jurisdicțională a tuturor drepturilor legale derivând din desfășurarea raporturilor de muncă (raporturi încetate anterior sesizării instanței).

53. Se reține că, spre deosebire de textul de lege aplicabil anterior adoptării Legii nr. 40/2011 de modificare a Codului muncii, care dispunea în cuprinsul art. 16 alin. (1) că forma scrisă a contractului individual de muncă este cerută *ad probationem*, după modificare, forma scrisă a contractului individual de muncă este solicitată *ad validitatem*.

Este evident că scopul legiferării a fost acela de a limita desfășurarea muncii nefiscalizate — „la negru” —, oferind astfel garanții salariatului că, pentru munca sa, va beneficia de toate drepturile ce îi sunt recunoscute de lege în această calitate. În legătură cu această modificare legislativă, în jurisprudența Curții Constituționale s-a arătat că „încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor

practici ale angajatorilor prin care, profitând de faptul că forma scrisă a contractului de muncă era doar un *instrumentum probationis*, se sustrăgeau de la plata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ și în planul protecției sociale a angajatului care nu beneficia de stagiul de cotizare pentru perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autoritățile competente și nici de asigurare de sănătate sau socială.” (Decizia nr. 383 din 23 martie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

„Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură atât cunoașterea, cât și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salarială”. (Decizia nr. 224 din 9 mai 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 370 din 21 iunie 2013).

54. Cum forma scrisă reprezintă o condiție de valabilitate a contractului, rezultă, în acord cu dispozițiile art. 57 alin. (1) din Codul muncii și ale art. 1.242 alin. (1) din Codul civil, aplicabil și în cazul unui litigiu de muncă în lipsa unei norme speciale contrare, că nerespectarea acestei condiții atrage sancțiunea nulității contractului individual de muncă (sancțiunea nulității actului juridic este singura aplicabilă în condițiile în care, *de lege lata*, nici dreptul muncii și nici dreptul civil, ca drept comun, nu reglementează o teorie a inexistenței actului juridic).

Nulitatea este sancțiunea care lipsește actul juridic de efecte în cazul nerespectării normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă. Fiind o chestiune de interes general și o normă imperativă a legii, nulitatea în acest caz este absolută.

55. Având în vedere că sancțiunea aplicabilă unui contract individual de muncă încheiat cu nerespectarea formei scrise este nulitatea absolută, dispozițiile art. 16 alin. (1) se impun a fi interpretate coroborat cu cele ale art. 57 alin. (2)—(5) din Codul muncii care reglementează efectele nulității contractului individual de muncă, astfel:

— art. 57 alin. (2) din Codul muncii instituie, în ceea ce privește contractul individual de muncă, o excepție de la regimul de drept comun al efectelor nulității, în sensul că, indiferent de caracterul său relativ sau absolut, nulitatea nu retroactivează, ci produce efecte numai pentru viitor, adică de la data constatării acesteia, fie prin acordul părților, fie de către instanță, din oficiu;

— potrivit art. 57 alin. (3) din Codul muncii, nulitatea poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege, în cazul nerespectării formei scrise prin încheierea în scris a contractului;

— potrivit art. 57 alin. (5) din Codul muncii, persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

56. Pe de altă parte, nulitatea absolută nu poate fi confirmată, întrucât, potrivit art. 56 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, urmare a constatării nulității absolute, contractul individual de muncă încetează de drept.

Nu rezultă din economia dispozițiilor legale menționate posibilitatea convertirii unui contract individual de muncă nul într-un alt tip de convenție civilă, acesta rămânând, în măsura în care se dovedește, prin probatoriul administrat sau prin recunoaștere, că intenția părților a fost de a derula un raport juridic de muncă chiar fără o formă scrisă, un contract individual de muncă determinat astfel conform voinței reale a părților.

Practic, acordul părților la încheierea convenției în vederea derulării unor raporturi de muncă este, în această situație, exprimat în forma verbală.

57. Potrivit art. 57 alin. (6) și (7) din Codul muncii, constatarea nulității se poate face amiabil, prin acordul părților sau judiciar, când se pronunță de către instanța judecătorească.

În aplicarea acestor dispoziții legale trebuie avut în vedere și faptul că, potrivit art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, nulitatea nu poate fi invocată decât pe durata existenței contractului, iar, potrivit art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, invocată de instanța de trimitere, „Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează: (...) b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică” (...).

58. Chiar dacă legea conferă părții care se consideră vătămată în raportul juridic respectiv, în lipsa unei înțelegeri între părți, dreptul să solicite pe cale principală nulitatea contractului, trebuie avut în vedere că, în practică, în condițiile în care inițiativa demarării unui astfel de litigiu nu poate aparține, potrivit legii, decât părților contractante, dată fiind rațiunea pentru care au acceptat derularea unui astfel de contract, acestea nu sunt întotdeauna interesate în a obține aplicarea respectivei sancțiuni.

De regulă, salariatul este cel interesat să inițieze un litigiu cu scopul recunoașterii efectelor pe care un raport juridic de muncă le produce în favoarea sa: vechime în muncă, plata contribuțiilor, plata salariului etc.

59. Prin urmare, cadrul procesual în care poate fi constatăată o astfel de nulitate nu este exclusiv cel al unei acțiuni în realizare (acțiunea în constatarea nulității este o acțiune în realizare) și, cum nu există o dispoziție de *lege lata* în materia conflictelor de muncă sau în dreptul comun, care să se opună admisibilității unei acțiuni în constatarea existenței raportului de muncă și a efectelor acestuia întemeiată de dispozițiile art. 35 din Codul de procedură civilă, aceasta poate fi promovată, în absența unei acțiuni în realizare, pentru recunoașterea existenței raportului juridic de muncă.

60. O acțiune în constatare este admisibilă în această situație, astfel cum a fost considerată admisibilă, potrivit jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție și în situația constatării încadrării activității lucrate într-o grupă superioară de muncă, prin Decizia nr. 13 din 16 mai 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea unor chestiuni de drept pronunțată în Dosarul nr. 4.324/1/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 862 din 28 octombrie 2016, reținându-se că „dreptul civil *dă împrumut* normele sale altor ramuri de drept, când acestea nu au norme proprii pentru un caz ori aspect, ori, invers, alte ramuri de drept *iau împrumut* norme de la dreptul civil”.

În cazul de față, raționamentul dedus judecății este similar, neexistând, la dispoziția părții, o altă cale prevăzută de lege pentru a recunoaște efectele pe care un contract de muncă nul le-a produs, până la constatarea nulității acestuia, înlăturând astfel aplicabilitatea art. 35 din Codul de procedură civilă.

61. Este eronată opinia jurisprudențială care a considerat că o astfel de acțiune în constatare este inadmisibilă, întrucât, prevalându-se de lipsa formei scrise, salariatul își invocă propria culpă de a nu respecta dispozițiile legale în materie. S-a argumentat că o eventuală admisibilitate a acțiunii ar eluda scopul urmărit de legiuitorul care, atunci când a modificat/abrogat parțial art. 16 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, a urmărit a nu mai permite, peste cuprinsul acestor dispoziții legale, a proba, în fața instanței de judecată, clauzele contractuale și prestațiile efectuate în cadrul unui pretins raport de muncă cu orice mijloace de probă, astfel cum dispozițiile speciale în materie de probațiune permiteau conform reglementării anterioare, considerându-se că, în lipsa înscrisului care atestă conținutul convenției, aceasta nu poate fi dovedită prin alt mijloc de probă.

62. O astfel de interpretare se limitează, nejustificat, la aplicarea doar a art. 16 alin. (1) din Codul muncii, fără a se avea în vedere necesitatea coroborării acestui text de lege cu cel al art. 57 din Codul muncii, nemodificat prin adoptarea Legii

nr. 40/2011. Câtă vreme art. 57 alin. (1) nu reglementează o excepție în ceea ce privește cazul de nulitate a contractului individual de muncă pentru încălcarea art. 16 alin. (1) din Codul muncii, regimul nulității *de lege lata* atenuază impactul aplicării unei atari dispoziții imperative, în sensul că o astfel de convenție este nulă, însă nulitatea produce efecte numai pentru viitor.

63. Dimpotrivă, pentru perioada anterioară constatării nulității, convenția verbală a produs anumite efecte, ce pot fi constatate jurisdicțional. În caz contrar ar însemna că efectul nulității nu s-ar mai produce în forma prevăzută de Codul muncii, ci ar avea un caracter retroactiv.

Prin urmare, este judicioasă acea opinie a jurisprudenței conform căreia încheierea unui contract scris, pentru valabilitate, este o exigență ce se impune imperativ angajatorului, însă, având în vedere că nulitatea operează numai pentru viitor, nerespectarea formei scrise nu împiedică probarea de către salariat, prin orice mijloc, a muncii prestate în folosul angajatorului până la încetarea raportului juridic de muncă, astfel că, atunci când prin formularea unei acțiuni se încearcă a se dovedi derularea între părți a unor raporturi de muncă neatestate și formal prin act scris, instanța trebuie să procedeze la cercetarea lor, pe baza probelor ce dau și cauza de fapt a pretențiilor.

În caz contrar ar însemna ca acest domeniu de relații sociale să fie sustras normelor juridice care îi guvernează existența, prin interzicerea accesului la instanță, pe perioada în care nu este pasibil de a i se aplica, potrivit legii, sancțiunea civilă a nulității. Ar însemna, în egală măsură, a admite în mod inacceptabil ca un angajator să se exonereze de obligațiile care îi incumbă din astfel de raporturi, refuzând în mod imputabil să confere forma prevăzută de lege forței de muncă pe care o utilizează. Deși scopul legiferării art. 16 alin. (1) este orientat spre protecția „lucrătorului”, se ajunge, prin interpretarea contrară, a fi utilizat în contra intereselor persoanei care pretinde că, deși a prestat activitate în condițiile de fond ale unui contract de muncă, acesta nu i-a fost încheiat și predat în formă scrisă.

64. Aplicarea acestui raționament poate fi influențată, însă, de dispoziția conținută în textele de lege care limitează, în timp, posibilitatea constatării nulității unui contract de muncă neîncheiat în formă scrisă, respectiv art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii și art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011.

Din acest punct de vedere, dacă litigiul în recunoașterea raportului juridic de muncă este inițiat chiar în cursul derulării raportului de muncă, din coroborarea art. 57 alin. (7) din Codul muncii cu dispozițiile art. 1.247 alin. (2) și (3) din Codul civil, aplicabile prin prisma art. 278 alin. (1) din Codul muncii, instanța, din oficiu, este obligată să invoce nulitatea absolută a contractului individual de muncă și să aprecieze asupra cazului de încetare de drept, după constatarea voinței reale a părților de a derula un raport juridic de muncă și a efectelor pe care acesta le-a produs până când a intervenit această sancțiune.

65. Dacă, însă, raporturile de muncă au încetat anterior promovării litigiului, iar organul jurisdicțional nu mai poate aplica sancțiunea nulității unei convenții ce nu se mai află în derulare, această împrejurare nu poate împiedica instanța să statueze asupra efectelor produse de convenție, întrucât, în caz contrar, s-ar crea o situație juridică mult mai grea salariatului ce ar depinde exclusiv de momentul formulării acțiunii în instanță. Cum norma respectivă a fost edictată în favoarea sa, este echitabil ca și salariatul care a introdus ulterior acțiunea să beneficieze de posibilitatea de a obține recunoașterea raportului juridic de muncă, similar cu cel care a introdus o astfel de acțiune chiar în perioada derulării raportului de muncă.

66. Un argument în susținerea acestei interpretări se regăsește în jurisprudența Curții Constituționale, care, analizând constituționalitatea dispozițiilor art. 283 alin. (1) lit. d) [art. 268 alin. (1) lit. d), după republicare] din Codul muncii, reține că

dispoziția legală menționată „se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulității ori anularea unor acte care există. În situația în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în ființă, nu există nici clauzele acestuia, iar cererea pentru constatarea nulității lor nu mai are obiect. Este posibil însă ca efectele juridice ale unor clauze contractuale să continue ori să se producă după încetarea existenței contractelor. În asemenea situații pot fi contestate în justiție efectele juridice respective, dacă acestea sunt contrare drepturilor, libertăților sau intereselor legitime ale persoanei” (Decizia nr. 45 din 11 ianuarie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 92 din 6 februarie 2007).

67. În concluzie, cum perioada scursă până la constatarea nulității absolute nu este afectată de aplicarea acestei sancțiuni, în considerarea dispozițiilor art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii raportul de muncă derulat în aceste condiții produce efecte ce se pot prelungi și după încetarea raportului juridic de muncă și care pot fi constatate pe cale jurisdicțională, în situația în care părțile nu se înțeleg cu privire la acestea.

68. Deși aspecte de practică neunitară s-au înregistrat și referitor la natura și întinderea acestor efecte privind remunerația salariatului, recunoașterea vechimii în muncă, plata obligațiilor bugetare, sesizarea nu vizează natura efectelor ce pot fi constatate pe această cale, ci doar admisibilitatea unei astfel de acțiuni.

69. Prin urmare, în limitele sesizării instanței de trimitere, se apreciază că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.

Pentru aceste considerente, în temeiul art. 521 cu referire la art. 519 din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 7.726/99/2014, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 7 noiembrie 2016.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
IULIA CRISTINA TARCEA

Magistrat-asistent,
Ileana Peligrad

★

JUDEȚUL ARGEȘ
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PITEȘTI
DIRECȚIA DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ A MUNICIPIULUI PITEȘTI

LISTA

cuprinzând asociațiile și fundațiile din municipiul Pitești care primesc subvenții de la bugetul local în anul 2017, în conformitate cu prevederile Legii nr. 34/1998 privind acordarea unor subvenții asociațiilor și fundațiilor române cu personalitate juridică, care înființează și administrează unități de asistență socială

Denumirea asociației	Cuantumul subvenției aprobate
Asociația de Sprijin a Copiilor Handicapați Fizic România — Filiala Argeș	18.900 lei
Asociația Salvați Copiii — Filiala Argeș	63.000 lei

ABONAMENTE LA PUBLICAȚIILE OFICIALE PE SUPORT FIZIC
— Prețuri pentru anul 2017 —

Nr. crt.	Denumirea publicației	Valoare (TVA 5% inclus) — lei		
		12 luni	3 luni	1 lună
1.	Monitorul Oficial, Partea I	1.310	360	131
2.	Monitorul Oficial, Partea I, limba maghiară	1.640		150
3.	Monitorul Oficial, Partea a II-a	2.460		220
4.	Monitorul Oficial, Partea a III-a	470		50
5.	Monitorul Oficial, Partea a IV-a	1.880		170
6.	Monitorul Oficial, Partea a VI-a	1.750		160
7.	Monitorul Oficial, Partea a VII-a	600		55
8.	Colecția Legislația României	500	130	
9.	Colecția Hotărâri ale Guvernului României	800		75

NOTĂ:

Monitorul Oficial, Partea I bis, se multiplică și se achiziționează pe bază de comandă.

ABONAMENTE LA PRODUSELE ÎN FORMAT ELECTRONIC
— Prețuri pentru anul 2017 —

Produs	Abonamentul FLEXIBIL (Monitorul Oficial, Partea I + alte 3 părți ale Monitorului Oficial, la alegere)									
	Lunar					Anual				
	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300
AutenticMO	60	150	380	910	2.000	550	1.380	3.450	8.280	18.220
ExpertMO	100	250	630	1.510	3.320	1.000	2.500	6.250	15.000	33.000

Produs	Abonamentul COMPLET (Monitorul Oficial, Partea I + toate celelalte părți ale Monitorului Oficial)									
	Lunar					Anual				
	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300
AutenticMO	70	180	450	1.080	2.380	650	1.630	4.080	9.790	21.540
ExpertMO	120	300	750	1.800	3.960	1.200	3.000	7.500	18.000	39.600

Colecția Monitorul Oficial în format electronic, oricare dintre părțile acestuia	70 lei/an
--	-----------

Prețurile sunt exprimate în lei și conțin TVA.

Mai multe informații puteți găsi pe site-ul www.expert-monitor.ro, unde puteți aplica online comanda.

EDITOR: GUVERNUL ROMÂNIEI



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.I.F. RO427282,
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, internet: www.monitoruloficial.ro
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 021.401.00.70, fax 021.401.00.71 și 021.401.00.72
Tiparul: „Monitorul Oficial” R.A.

