

Consecințele rezultate din instituirea formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă

Drd. Olimpia-Monica MATIAȘ¹

Rezumat

Dispozițiile actuale și imperative ale art. 16 din Codul muncii instituie forma scrisă *ad validitatem* a contractului individual de muncă în dreptul muncii românesc prin Legea nr. 40/2011. Această formă este impusă pentru orice tip de contract individual de muncă întrucât textul arătat nu operează nicio distincție. Nerespectarea formei scrise la încheierea contractului individual de muncă este sancționată cu nulitatea absolută a convenției, sancțiune care poate fi însă acoperită de părți prin îndeplinirea ulterioară a acestei condiții. Părțile au posibilitatea de a constata nulitatea intervenită, dar și de a stabili, potrivit legii, efectele sale. În cazul în care părțile nu sunt de acord asupra nulității contractului, nulitatea poate fi constatată prin hotărârea instanței judecătorești competente. Constatarea, respectiv declararea nulității, produce efecte numai pentru viitor. Întrucât nerespectarea formei scrise afectează întreg contractul, suntem în prezența unei nulități totale, care, nevalidată de părți, determină încetarea de drept a contractului potrivit art. 56 alin. 1 lit. e din Codul muncii. Art. 57 alin. 5 din Codul muncii nu reglementează în detaliu efectele nulității, arătând doar că „persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu”, deci nu operează retroactiv. Reglementarea nulității contractului individual de muncă în această manieră atenuează impactul acestei cerințe imperative.

Cuvinte-cheie: formă scrisă, *ad validitatem*, nulitate

1. Considerații introductive

Pentru încheierea legală și valabilă a unui contract individual de muncă, trebuie îndeplinite mai multe condiții. Unele dintre acestea sunt comune încheierii oricărui contract: capacitatea, obiectul, consimțământul și cauza. Recent, prin modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011², forma scrisă a contractului individual de muncă reprezintă o condiție de validitate a acestuia.

Pe fondul reglementării anterioare a Codului muncii³, prevederile art. 16 alin. 2 au reprezentat textul esențial în baza căruia, în doctrina juridică, s-a formulat opinia potrivit căreia „în toate cazurile, indiferent de tipul contractului individual de muncă, forma acestuia constituie numai o condiție *ad probationem*”⁴.

¹ Olimpia-Monica Matiaș, judecător la Tribunalul Timiș, olimpia.matias@yahoo.com

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003.

³ Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, modificată și completată prin Legea nr. 331/2009.

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 252.

Aceste prevederi arătau că „în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă”.

Prin forma cerută numai pentru proba actelor juridice se înțelege acea condiție, impusă de lege sau de către părți, care constă în întocmirea unui înscris care să probeze actul juridic. În sistemul dreptului român, forma cerută *ad probationem* constă în întocmirea actului în formă scrisă⁵.

Această formă se justifică prin importanța unor acte juridice, pentru care legiuitorul atenționează părțile asupra necesității consemnării exacte a voinței părților, înlăturându-se astfel echivocul.

Sanțiunea nerespectării formei scrise cerute *ad probationem* nu atrage nevalabilitatea actului juridic, ci, în principiu, imposibilitatea dovedirii actului juridic – *negotium juris* – cu alt mijloc de probă.

Asadar, și forma scrisă cerută *ad probationem* este obligatorie.

În dreptul muncii, în urma corelării art. 57 alin. 1 cu art. 16 alin. 2 din Codul muncii, s-a ajuns la concluzia că, în realitate însă, pentru fiecare contract în parte, nerespectarea cerinței formei scrise antrenează ex lege o altă consecință juridică decât nulitatea, consecință precizată expres de Codul muncii pentru contractul pe durată determinată și pentru cel cu timp de muncă parțial, și, implicit, pentru cel cu munca la domiciliu. Astfel, potrivit art. 16 alin. 2 din Codul muncii, sanțiunea ce intervine în cazul nerespectării formei scrise a contractului individual de muncă pe durată determinată nu vizează niciuna dintre consecințele nulității; dimpotrivă, contractul se consideră încheiat pe durată nedeterminată⁶.

În contextul reglementărilor legale noi apărute, anume Legea nr. 40/2011, forma contractului individual de muncă a suferit modificări semnificative.

Din această perspectivă, Codul muncii cuprinde în prezent următoarele dispoziții legale:

- Art. 16 alin. 1: „Contractul individual de muncă se încheie (...) în formă scrisă (...). Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului”;
- Art. 80 alin. 2: „Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie”;
- Art. 102 alin. 2: „În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. 1, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă”;
- Art. 106: „Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă”;

⁵ Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, Editura Universul Juridic, București, 2003, p. 170.

⁶ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 252.

- Art. 57 alin. 1: „Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia”.

Dispozițiile actuale și imperative ale art. 16 raportate la eliminarea alineatului 2 al aceluiași articol din vechea reglementare instituie forma scrisă *ad validitatem* a contractului individual de muncă în dreptul muncii românesc.

Aceeași formă este impusă pentru orice tip de contract individual de muncă, respectiv pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu munca la domiciliu întrucât textul arătat nu operează nicio distincție.

Prin forma cerută pentru validitatea anumitor acte juridice se înțelege o condiție de validitate, esențială și specială care constă în necesitatea îndeplinirii formalităților prestabilite de lege sau de părți, în lipsa cărora actele juridice nu s-ar putea naște în mod valabil.

Forma cerută *ad validitatem* impune respectarea anumitor cerințe, astfel:

- întregul conținut al actului juridic – atât clauzele esențiale, cât și clauzele neesențiale – trebuie să îmbrace forma prescrisă de lege sau prin convenția părților;
- actele juridice aflate în interdependență cu cel pentru care se cere o anumită formă trebuie să îmbrace și ele forma cerută pentru valabilitatea acestuia, chiar dacă, luate separat, ele nu impun ca o condiție de valabilitate îndeplinirea acelei condiții.

Pentru acele situații, în care forma scrisă se impune ca o condiție *ad validitatem*, aceasta prezintă următoarele caractere:

- reprezintă un element esențial, constitutiv al actului juridic;
- este incompatibilă cu manifestarea tacită de voință;
- este exclusivă.

Din aceste caracteristici reiese că nerespectarea formei cerute pentru valabilitatea unui act juridic conduce la nulitatea absolută a acestuia. Astfel, cum s-a arătat în doctrina de drept civil⁷, intervine sancțiunea nulității absolute.

În consecință, în cazul în care la încheierea contractului de muncă nu a fost respectată una dintre condițiile prevăzute de lege pentru valabilitatea sa, contractul va fi lovit de nulitate.

2. Corelații între nulitatea în dreptul civil și în dreptul muncii

În materia dreptului civil, nulitatea este sancțiunea care lipsește actul juridic de efecte în cazul nerespectării normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă.

Dacă în dreptul civil existența nulității, în principiu, nu face imposibilă validarea actului juridic, în dreptul muncii nulitatea remediabilă reprezintă un veritabil principiu, prevăzut de art. 57 alin. 3 din Codul muncii.

⁷ Virgil Economu, *Nulitatea actului juridic civil*, în Traian Ionașcu ș.a., „Tratat de drept civil. Partea generală”, vol. I, Editura Academiei, București, 1989, p. 326.

Așadar, nerespectarea formei scrise instituite *ad validitatem* la încheierea contractului individual de muncă este sancționată cu nulitatea absolută a convenției, potrivit art. 16 alin. 1 coroborat cu art. 57 alin. 1 Codul muncii, sancțiune care poate fi însă acoperită de părți cu succes prin îndeplinirea ulterioară a acestei condiții.

Această posibilitate legală, devenită regulă în materia dreptului muncii, a fost instituită de legiuitor în scopul protejării salariaților, dar și a drepturilor izvorâte din muncă.

O altă soluție specifică dreptului muncii constă în posibilitatea părților de a constata nulitatea intervenită, dar și de a stabili, potrivit legii, efectele sale (art. 57 alin. 6). Acordul părților este necesar și suficient pentru valorificarea nulității pe cale amiabilă, spre deosebire de dreptul civil, domeniu în care nulitățile se valorifică, în principiu, pe cale judiciară.

Câtă vreme prevederile art. 57 alin. 6 Codul muncii nu fac nicio distincție între felul nulității intervenite, suntem de părere ca și nerespectarea formei scrise *ad validitatem* poate fi constatată de părți, acestea stabilind și efectele sale.

În cazul în care părțile nu sunt de acord asupra nulității contractului individual de muncă, sancțiunea nu poate opera, împrejurare în care nulitatea poate fi constatată prin hotărârea instanței judecătorești competente.

Față de dreptul comun în materie, în speță, dreptul civil, în care nulitatea absolută poate fi invocată oricând, pe cale de acțiune sau excepție, iar nulitatea relativă în anumite termene, în dreptul muncii, art. 283 lit. d din Codul muncii stabilește: „constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe toată durata existenței contractului”. Așadar, nu există nicio distincție, sub aspectul termenelor în care poate fi invocată, între nulitatea absolută și cea relativă⁸.

Prin urmare, nulitatea absolută determinată de nerespectarea formei scrise a contractului poate fi invocată oricând, dar numai cât timp contractul nu a încetat (deci este în ființă).

Ceea ce constituie regula în materie de nulitate a unui contract în dreptul civil, în dreptul muncii, în cazul contractului individual de muncă, nulitatea nu are efect retroactiv. Art. 57 alin. 2 din Codul muncii consacră astfel în mod expres principiul de bază ce cârmuiește regimul juridic al nulității, anume „constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor”.

În acest sens, s-a pronunțat și Curtea Constituțională, prin decizia nr. 378/2004⁹, respingând excepția de neconstituționalitate a art. 57 alin. 2 din Codul muncii și art. 283 alin. 1 lit. d, subliniind că „nu are nicio relevanță dacă nulitatea este absolută sau relativă, deoarece în niciun caz nu pot fi anulate prestațiile efectuate de părți (prestarea muncii, plata salariului, alte drepturi și obligații...)” pe durata desfășurării contractului individual de muncă (de exemplu, nul absolut pentru nerespectarea formei scrise).

⁸ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 292.

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004.

3. Efectele nulității în situația nerespectării formei scrise a contractului individual de muncă

În acest caz, constatarea, respectiv declararea nulității contractului individual de muncă produce efecte numai pentru viitor (*ex nunc*), nu și pentru trecut (*ex tunc*) deoarece contractul individual de muncă este un contract cu prestații succesive, păstrând astfel caracteristica acestor contracte de a constitui o excepție de la principiul retroactivității efectelor nulității actului juridic.

Restituirea prestațiilor în cazul contractelor cu prestații succesive este, în mod obiectiv, imposibilă.

Efectele se produc din momentul realizării acordului de voință al părților sau, după caz, din momentul rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Întrucât nerespectarea formei scrise afectează întreg contractul individual de muncă, suntem în prezența unei nulități totale, care, nevalidată de părți, determină încetarea de drept a contractului potrivit art. 56 alin. 1 lit. e din Codul muncii.

Art. 57 alin. 5 din Codul muncii nu reglementează în detaliu efectele nulității, arătând doar că „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”.

Prin urmare, plata muncii nu poate fi afectată de această sancțiune. Rezultă că această persoană va fi îndreptățită să primească și sporurile la care au dreptul salariații pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca în condiții deosebite, prestațiile în bani sau în natură reglementate prin clauza de mobilitate, etc., dacă a desfășurat activitate în aceste condiții.

Cu privire la alte drepturi însă, în doctrina juridică s-a exprimat opinia potrivit căreia „în situația în care se recunoaște, chiar și numai parțial, dreptul la plata salariului, se impune acceptarea și a statutului de salariat al persoanei în cauză, astfel cum este stabilit de legislația muncii (și a securității sociale), cu toate efectele acestuia: spre exemplu, compensarea în bani a concediului neefectuat, plata eventualelor ajutoare în cadrul asigurărilor sociale de stat etc.”¹⁰.

De asemenea, persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract de muncă nul are, pentru perioada anterioară rămânerii definitive a hotărârii prin care s-a constatat nulitatea contractului și dreptul la vechime.

4. Răspunderea antrenată de nerespectarea formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă

Obligația încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, în această direcție fiind și prevederile art. 16 alin. 1 din Codul muncii. Nerespectarea acesteia atrage răspunderea contravențională a angajatorului potrivit art. 276 alin. 1 lit. e¹ din Codul muncii, potrivit căreia „prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează cu amendă de la 500 la 1.000 de lei”.

¹⁰ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 294.

Mai mult, angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, în caz contrar săvârșește contravenția prevăzută de art. 276 alin. 1 lit. o din Codul muncii, faptă ce se pedepsește cu amendă de la 1500 la 2000 lei.

5. Soluționarea conflictelor

Competența materială de soluționare a cererilor prin care se solicită constatarea nulității unui contract individual de muncă aparține instanței competente să soluționeze conflictele de drepturi, potrivit art. 68 alin. 1 lit. b și art. 71 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă. În speță, competența în primă instanță aparține tribunalului potrivit art. 2 pct. 1 lit. c din Codul de procedură civilă, căile de atac fiind soluționate de curtea de apel, ca instanță de recurs (art. 3 Codul de procedură civilă).

Aceeași instanță este competentă să soluționeze și cererea salariatului de acordare a despăgubirilor, în temeiul dispozițiilor art. 283 alin. 1 lit. c și art. 284 alin. 1 din Codul muncii.

De menționat este și aspectul potrivit căruia completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și doi asistenți judiciari (art. III, pct. 8 din Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor).

Competența teritorială de soluționare a unor astfel de cereri revine instanței judecătorești competente, în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Cererea prin care se solicită constatarea nulității poate fi introdusă pe toată durata existenței contractului (art. 283 alin. 1 lit. d Codul muncii), iar cererea de acordare a despăgubirilor poate fi introdusă în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune (art. 283 alin. 1 lit. c Codul muncii), respectiv de la data la care produce efecte constatarea nulității contractului respectiv¹¹.

Ambele tipuri de cereri sunt scutite de taxa judiciară de timbru în temeiul art. 285 coroborat cu art. 281-283 Codul muncii.

Concluzii

Instituirea formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă nu reprezintă o soluție optimă, adaptată flexibilității ce caracterizează dreptul muncii, însă rațiunea acesteia a fost să țină sub control munca fără forme legale.

Cu toate acestea, reglementarea expresă a nulității contractului individual de muncă în Codul muncii, cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă, atenuază impactul acestei cerințe imperative.

¹¹ Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole.*, Editura C. H. Beck, București, 2011, p. 316.

Din alt punct de vedere însă, recenta modificare legislativă adusă formei contractului individual de muncă se aliniază, în temeiul principiului simetriei actelor juridice, la întregul pachet de norme în materie care instituie forma scrisă *ad validitatem*, cum ar fi ipoteza demisiei ori procedura concedierii, destinate a proteja salariatul.

Bibliografie

1. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010.
2. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010.
3. Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, Editura Universul Juridic, București, 2003.
4. Virgil Economu, *Nulitatea actului juridic civil*, în *Tratat de drept civil. Partea generală*, vol. I, de Traian Ionașcu ș.a., Editura Academiei, București, 1989.
5. Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. II, Editura C. H. Beck, București, 2011.