

Dosar nr.

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale

ÎNCHIEIERE

Ședința publică din data de la 19 decembrie 2018

Completul compus din:

PREȘEDINTE:
JUDECĂTOR:
GREFIER:

Pe rol se află cererea de apel formulată de apelanta-reclamantă împotriva sentinței civile nr. 18 din data de 08.01.2018 pronunțată de Tribunalul București - Secția a VII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr., în contradictoriu cu intimatul-pârât, cauza având ca obiect acțiune în constatarea nulității actului juridic.

Dezbaterile în cauză asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile au avut loc în ședința publică de la 12.12.2018 și au fost consemnate în încheierea de ședință de la acea dată când Curtea, în temeiul dispozițiilor art. 396 din Codul de procedură civilă, a amânat pronunțarea la data de 19.12.2018.

CURTEA,

Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, constată că aceasta este admisibilă pentru următoarele considerente:

1. Expunerea succintă a procesului

Prin cererea înregistrată la data de pe rolul Tribunalului București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr., reclamanta a chemat în judecată pe pârâtul, solicitând constatarea nulității actului adițional încheiat la contractul individual de muncă nr. .../01.05.2002 care produce efecte de la data de 07.04.2012 și obligarea pârâtului să încheie un nou act adițional cu salariul de bază lunar brut corect calculat. A mai solicitat reclamanta obligarea pârâtului să restituie diferențele salariale primite necuvenit în cuantum de 14.387 lei net în baza actului adițional nul.

Prin **sentința civilă nr. 18 din data de 08.01.2018** pronunțată de Tribunalul București a fost respinsă cererea formulată de reclamanta împotriva pârâtului ca fiind neîntemeiată.

În considerentele hotărârii s-a arătat că prin sentința civilă nr. din data de 19.06.2013 pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. .../3/2012, reclamanta a fost obligată să majoreze salariul de bază al pârâtului, începând cu data de 07.04.2012, cu indicii prețurilor de consum aferenți anilor 2008-2011 și primul trimestru al anului 2012, și să plătească diferențele salariale rezultate în urma majorării salariului de bază, începând cu data de 07.04.2012 până la rămânerea definitivă a hotărârii.

În aplicarea titlului executoriu, părțile au semnat un act adițional la contractul individual de muncă nr. .../01.05.2002, prin care au convenit majorarea salariului de bază lunar brut la

suma de 2.762 lei, începând cu data de 07.04.2012, luând în considerare indicii prețurilor de consum aferenți anilor 2008-2011 și primului trimestru al anului 2012.

În cauza de față, reclamanta a solicitat să se constate nulitatea acestui act adițional pe motiv că la determinarea salariului de bază lunar brut a avut în vedere indicii prețurilor de consum aferenți perioadei 01.01.2008-31.03.2012, iar nu cei aferenți perioadei 11.06.2008-31.03.2012, astfel cum s-a statuat prin încheierea de lămurire a hotărârii din data de 23.08.2016.

Tribunalul a apreciat că împrejurarea invocată de angajator nu poate constitui un motiv de nulitate absolută a actului adițional.

Astfel, potrivit art. 17 alin. (5) din Codul muncii, republicat, în timpul executării contractului individual de muncă, orice modificare a salariului impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situației în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Or, pentru punerea în aplicare a sentinței civile, părțile au convenit să modifice raportul lor de muncă sub aspectul salarizării, fiind stabilit un salariu de bază lunar brut bazat pe indicii prețurilor de consum aferenți perioadei 01.01.2008-31.03.2012. Actul adițional a fost semnat de părți și exprimă acordul lor de voință, consimțământul fiind exprimat în mod liber și neviciat, făcut cu intenția de a se conforma titlului executoriu.

Potrivit art. 1246 din Codul civil, orice contract încheiat cu încălcarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea sa valabilă este supus nulității, dacă prin lege nu se prevede o altă sancțiune. Așadar, nulitatea reprezintă sancțiunea aplicabilă actelor juridice pentru nerespectarea dispozițiilor legale referitoare la încheierea lor valabilă și presupune existența cauzei de nulitate la momentul încheierii actului. În cauză, însă, reclamanta nu a invocat nerespectarea vreunei dispoziții legale la momentul încheierii actului adițional, ci doar împrejurarea că, ulterior încheierii actului, instanța a lămurit dispozitivul titlului executoriu stabilind o altă perioadă de referință în ceea ce privește indicele prețurilor de consum. Un asemenea motiv nu are natura unei cauze de nulitate, actul adițional fiind încheiat de părți în mod valabil cu respectarea cerințelor imperative stabilite de dispozițiile art. 16 și art. 17 alin. (5) din Codul muncii, republicat, producând efecte juridice. În consecință, instanța de fond nu a anulat actul adițional, încheiat în mod valabil, pentru simplul motiv că reclamanta a aplicat greșit titlul executoriu și nici nu a putut obliga pârâțul să încheie un nou act adițional. Orice act juridic bilateral reprezintă expresia unui acord de voință, iar instanța nu se poate substitui voinței părților. Modificarea raportului de muncă nu se poate realiza decât prin voința părților materializată prin semnarea unui act adițional la contractul individual de muncă.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect restituirea sumei de 14.387 lei, plătită pârâțului fără a fi datorată, Tribunalul a apreciat că și acesta este neîntemeiat pentru neîndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 256 din Codul muncii, republicat.

Prin **cererea de apel** formulată de reclamanta la data de 23.03.2018 s-a solicitat schimbarea sentinței civile nr. 18 din data de 08.01.2018 pronunțată de Tribunalul București, în sensul admiterii cererii de chemare în judecată formulată împotriva pârâțului

A arătat apelanta-reclamantă că argumentele instanței de fond cu privire la actul adițional care exprimă acordul de voință al părților pentru modificarea raportului de muncă sub aspectul salarizării și cu privire la consimțământul părților care a fost exprimat în mod liber și neviciat, făcut cu intenția de a se conforma titlului executoriu, sunt incorecte și canalizate pe o interpretare excesivă a dispozițiilor art. 17 alin. (5) din Codul muncii, republicat. În mod greșit s-a considerat că nu a fost invocată nerespectarea unei dispoziții legale la momentul încheierii actului adițional, ci doar împrejurarea că, ulterior încheierii actului, instanța de judecată a lămurit titlul executoriu stabilind o altă perioadă de referință pentru calculul indicelui prețurilor de consum, iar un asemenea motiv nu are natura unei cauze de nulitate.

La încheierea actului adițional angajatorul a acționat ca urmare a constrângerii sale prin hotărârea judecătorească, pentru a executa obligația având ca obiect majorarea salarială față de salariatul său. Prin urmare, decizia angajatorului de a majora salariul de bază nu poate fi asimilată unei negocieri a părților și nu a presupus o negociere între salariat și angajator, ci are natura unui act de executare a unei obligații stabilite printr-un titlu executoriu. Nu poate fi vorba despre un acord de voință al părților realizat cu intenția de a se conforma titlului executoriu câtă vreme punerea în executare a acestuia se putea face și în lipsa acordului angajatului întrucât hotărârea judecătorească are putere executorie și forța probantă a unui înscris autentic. Sub acest aspect, în mod eronat a reținut instanța de fond că încheierea actului adițional nu a fost exclusiv consecința punerii în executare a sentinței civile, ci a fost și consecința negocierii părților contractului individual de muncă. Or, plecând de la o astfel de interpretare s-ar ajunge la situația în care nici salariatul nu ar putea pune în executare o sentință prin care angajatorul său a fost obligat să facă ceva, decât cu acordul acestuia, situație inacceptabilă pentru că ar lipsi hotărârea judecătorească de forța sa executorie.

..... nu a acționat voluntar și nu a existat o negociere între părți, ci a acționat în considerarea unui titlu executoriu emis de o instanță de judecată pentru că neexecutarea hotărârii judecătorești ar fi putut atrage responsabilitatea penală a angajatorului în condițiile prevăzute de art. 287 alin. (1) lit. e) din Codul penal.

În conformitate cu dispozițiile art. 1246 din Codul civil, orice contract încheiat cu încălcarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea sa valabilă este supus nulității, dacă prin lege nu se prevede o altă sancțiune. Or, încheierea actului adițional la contractul individual de muncă pentru modificarea elementului salarior cu depășirea titlului executoriu, adică prin majorarea salariului de bază cu 26,74%, iar nu cu 21,42% cum s-a lămurit titlul, are semnificația lipsei cauzei actului. Prin urmare, instanța de fond a reținut în mod eronat că un asemenea motiv nu are natura unei cauze de nulitate, aplicabile fiind instituțiile legale reglementate de legiuitor pentru această etapă de analiză a valabilității actului juridic, iar nu cele referitoare la faza execuțională a procesului civil, chiar dacă angajatorul a aplicat greșit titlul executoriu.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect restituirea sumei de 14.387 lei încasată necuvenit de intimatul-pârât, a arătat apelanta-reclamantă că a fost în mod greșit respins de instanța de fond ca fiind neîntemeiat față de dispozițiile art. 256 din Codul muncii, republicat. Astfel, se poate constata că la momentul efectuării plății suma de bani achitată era datorată, fiind executate voluntar obligațiile stabilite în sarcina sa prin hotărârea judecătorească executorie. Faptul că, ulterior, instanța de judecată a lămurit titlul executoriu prin stabilirea unei alte modalități de calcul a diferențelor de drepturi relevă faptul că salariul de bază a fost majorat eronat, ca rezultat al unei reprezentări deformate a realității juridice la data încheierii actului adițional, 16.10.2014. În acest fel, diferențele de drepturi salariale calculate de departamentul de specialitate al societății și plătite intimatului-pârât după semnarea actului adițional sunt mult mai mari decât cele la care ar fi avut dreptul salariatul, acesta primind mai mult decât i se cuvenea, fapt ce atrage incidența plății nedatorate.

Obligația de restituire subzistă în sarcina salariatului întrucât acesta a încasat o sumă necuvenită ce are izvorul în plata diferențelor salariale rezultate în urma majorării salariului de bază, începând cu data de 07.04.2012. Sumele plătite au fost mai mari decât cele real datorate pentru că s-au cuantificat drepturile bănești brute lunare primite de creditor, începând cu data de 07.04.2012, cu un indice de creștere a prețurilor de consum aferent perioadei 01.01.2008-31.03.2012, deși contractul colectiv de muncă valabil pentru anul 2008 a intrat în vigoare la 11.06.2008 și, astfel, pentru perioada 01.01.2008-10.06.2008 nu trebuiau calculați indicii de indexare. Prin urmare, în mod eronat instanța de fond a reținut că angajatorul nu poate uza de procedura reglementată de dispozițiile art. 256 din Codul muncii, republicat.

Prin **întâmpinarea** formulată de intimatul-pârât la data de 09.05.2018 s-a solicitat respingerea apelului ca fiind nefondat. Au fost reiterate apărările formulate în fața instanței de fond. În plus, s-a subliniat faptul că prin acțiunea în constatarea nulității actului adițional semnat la data de 16.10.2014 apelanta-reclamantă a urmărit în fapt o reducere a salariului de bază, modificare care nu se poate realiza în mod unilateral de către angajator. Consideră că angajatorul său avea la dispoziție 2 posibilități de executare a sentinței, fie prin emiterea unei decizii unilaterale prin care să stabilească salariul de bază și față de care să aibă deschisă calea contestației, fie prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă care implică în mod obligatoriu negocierea părților. Din această perspectivă, este nefondat motivul de apel referitor la lipsa cauzei actului adițional semnat la data de 16.10.2014, nesubzistând nici un motiv de nulitate în conformitate cu dispozițiile art. 57 din Codul muncii, republicat. S-a subliniat și faptul că efectele nulității actului se pot produce numai pentru viitor, conform art. 57 din Codul muncii, republicat, fără a avea efecte asupra drepturilor și obligațiilor executate de părți anterior constatării nulității actului. Aceleași concluzii au fost formulate și față de cel de-al doilea motiv de apel, fiind subliniat faptul că diferențele de drepturi salariale pe care le-a încasat reprezintă remunerația pentru munca efectiv prestată, nivelul remunerației fiind negociat și consemnat în scris prin act adițional la contractul individual de muncă, ceea ce înseamnă că plata nu a fost făcută din eroare de către angajator.

2. Problema de drept pentru a cărei dezlegare se solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțarea unei hotărâri prealabile și punctul de vedere al părților

La termenul de judecată din data de 14.11.2018, Curtea de Apel București a pus în discuția părților utilizarea mecanismului de unificare a practicii judiciare prevăzut de art. 519 din Codul de procedură civilă, în sensul de a se solicita instanței supreme pronunțarea unei hotărâri prealabile asupra problemei de drept vizând modul de interpretare a dispozițiilor art. 57 din Codul muncii, republicat, cu referire specială la condițiile în care se poate constata nulitatea absolută a unui act adițional la contractul individual de muncă, precum și a efectelor nulității, atunci când încheierea actului adițional reprezintă o măsură de punere în executare a unei hotărâri judecătorești pronunțată într-un litigiu de muncă, hotărâre care este executorie de drept cu caracter provizoriu până la rămânerea definitivă, și care, ulterior rămânerii definitive, a fost lămurită în procedura prevăzută de art. 443 din Codul de procedură civilă.

În opinia apelantei-reclamante, exprimată prin notele scrise din data de 12.12.2018, sesizarea este lăsată la aprecierea instanței. S-a precizat că actul adițional a fost încheiat în considerarea efectelor pe care produce o hotărâre judecătorească față de părțile litigiului conform art. 430-435 din Codul de procedură civilă, anume obligativitatea dispozițiilor și autoritatea de lucru judecat cu privire la chestiunile tranșate. Prin urmare, la semnarea actului adițional la contract consimțământul părților a fost condiționat de limitele stabilite prin titlul executoriu. Consideră că dispozițiile art. 57 alin. (2) din Codul muncii, republicat, nu au aplicabilitate în litigiul de față pentru că nu avem de a face cu un veritabil act adițional la contractul individual de muncă, motivul încheierii actului fiind punerea în executare a unui titlu.

În opinia intimatului-pârât, exprimată la termenul de judecată din 12.12.2018, nu sunt îndeplinite condițiile de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile întrucât soluționarea pe fond a cauzei nu depinde de chestiunea de drept invocată din oficiu de instanța de apel. S-a subliniat faptul că între cauzele de nulitate absolută sau relativă a unui contract individual de muncă, respectiv a unui act adițional la acesta nu poate fi încadrată și măsura de punere în executare a unei hotărâri nedefinitive, dar executorie provizoriu de drept. În condițiile în care actul adițional la contract a fost încheiat la data de 16.10.2014, după soluționarea definitivă a conflictului de muncă prin sentința civilă nr. din data de 19.06.2013 pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și

asigurări sociale, în dosarul nr. .../3/2012, actul adițional în discuție nu poate fi lovit de nulitate absolută.

3. Punctul de vedere al instanței de apel. Jurisprudența divergentă

Curtea de Apel București consideră admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu pronunțarea unei hotărâri prealabile, fiind îndeplinite condițiile impuse de art. 519 din Codul de procedură civilă. Astfel, problema de drept ridicată de modul de interpretare a dispozițiilor art. 57 din Codul muncii, republicat, mai exact a incidenței sancțiunii nulității unui act adițional la contractul individual de muncă atunci când încheierea acestuia este generată de existența unui conflict de muncă purtat între părți anterior și soluționat prin hotărâre definitivă, are consecințe asupra soluției ce se pronunță în litigiul pendinte.

Apoi, o astfel de problemă de drept este nouă, în sensul că jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție nu a oferit o soluție punctuală prin decizie de speță și nici o soluție de principiu, nefiind identificată nicio hotărâre prealabilă asupra modului de interpretare a dispozițiilor art. 57 din Codul muncii, republicat, singurul temei de drept al nulității contractului individual de muncă. De asemenea, problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, după cum rezultă din evidențele publice ale instanței supreme cu privire la acest mecanism de unificare a practicii judiciare.

În ceea ce privește soluția de principiu ce poate fi dată problemei de drept ridicate, Curtea de Apel București menționează, mai întâi, faptul că instanțele specializate în soluționarea conflictelor de muncă au fost investite cu litigii similare celui pendinte, generate de litigii anterioare, în aceeași materie, având ca obiect stabilirea prin indexare a salariului de bază pentru o perioadă trecută, iar soluțiile date de completele de judecată în fond și în apel au fost neunitare, plasând pe angajatorul și pe salariații săi în situații diferite cât privește valabilitatea actelor adiționale încheiate în anul 2014, dar pentru o perioadă anterioară ce începe la 07.04.2012, în ciuda faptului că toți se găseau în aceeași situație prin pronunțarea titlului executoriu invocat drept cauză juridică a modificării contractelor individuale de muncă.

Astfel, în condițiile în care relațiile de muncă din cadrul se stabilesc prin încheierea/modificarea contractelor individuale de muncă, urmare negocierii individuale dintre angajator și salariați, în limitele prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă încheiat între partenerii sociali din instituție, la nivelul anului 2012 salariații au inițiat un litigiu colectiv de muncă prin care pretindeau constrângerea angajatorului să execute clauza din art. 102 alin. (1) lit. d) din contractul colectiv de muncă, clauză prin care se convenise indexarea salariilor lor de bază. Litigiul a fost soluționat în favoarea salariaților printre care se număra și domnul, intimatul-pârât din cauza de față. Astfel, prin sentința civilă nr. din data de 19.06.2013 pronunțată de Tribunalul București, în dosarul nr. .../3/2012, a fost obligat angajatorul să majoreze salariile de bază ale salariaților reclamanti, începând cu data de 07.04.2012, cu indicii prețurilor de consum aferenți anilor 2008 - 2011 și primului trimestru al anului 2012 și să le plătească diferențele salariale rezultate în urma majorării salariilor de bază, începând cu data de 07.04.2012 până la rămânerea definitivă a hotărârii. Această hotărâre a rămas irevocabilă la data de 21.02.2014, când Curtea de Apel București a pronunțat decizia civilă nr. prin care a respins apelul declarat de ca fiind nefondat.

În atare situație, la data de 21.02.2014, în sarcina angajatorului subzista atât o obligație de a face, aceea de a majora salariile de bază ale angajaților săi, cât și o obligație de plată a diferențelor salariale rezultate. Pentru îndeplinirea primei obligații, angajatorul apelant a procedat, mai întâi, la determinarea indicilor prețurilor de consum în perioada de referință trecută în dispozitivul hotărârii, perioadă care prin generalitatea și imprecizia termenilor folosiți a fost considerată 01.01.2008-31.03.2012, iar apoi a aplicat procentul de majorare la salariul de bază ce fusese în plată la data de 07.04.2012, rezultând noul salariu de bază al fiecărui salariat ce obținuse

titlul executoriu. Ca modalitate juridică de transpunere a noului salariu de bază în raportul de muncă al salariatului, angajatorul a recurs la procedura de întocmire a unui act adițional la contractul individual de muncă prin care se modifica salariul de bază, retroactiv, de la data de 07.04.2012, act adițional ce a fost prezentat salariatului, a fost semnat de acesta, iar apoi a fost operată modificarea elementului salariu și în registrul general de evidență a salariaților (revisal).

Dificultățile practice ale angajatorului și incertitudinea asupra valabilității actului adițional la contractul individual de muncă s-au ivit atunci când instanța de judecată a pronunțat o hotărâre prin care a lămurit întinderea titlului executoriu, în procedura prevăzută de art. 281¹ din Codul de procedură civilă din 1948, restrângând întinderea obligațiilor bănești ale debitorului. Astfel, prin încheierea din data de 23.08.2016 pronunțată de Tribunalul București a fost lămurită sentința civilă nr. din data de 19.06.2013 pronunțată de Tribunalul București, în dosarul nr./3/2012, în sensul că angajatorul urmează a majora salariile de bază ale salariaților reclamanți cu indicii prețurilor de consum aferenți perioadei 11.06.2008-31.03.2012. Încheierea a rămas irevocabilă prin decizia civilă nr. din data de 17.11.2016 pronunțată de Curtea de Apel București, prin respingerea recursului declarat de salariați.

Semnificația practică, concretă, a titlului executoriu lămurit este aceea că salariul de bază cuvenit salariaților reclamanți de la data de 07.04.2012 nu trebuia majorat cu 126,74%, ci numai cu 121,42%, situație care a pus sub semnul întrebării valabilitatea actelor adiționale retroactive și a plasat salariații sub incidența răspunderii patrimoniale pentru restituirea unor sume încasate necuvenit.

Pentru intimatul-pârât, aplicarea procentelor de majorare a însemnat o modificare a salariului de bază de la 2.131 lei la 2.762 lei prin actul adițional semnat la 16.10.2014, ce formează obiect al acțiunii în nulitate de față, urmată de o corectare a salariului la 2.587 lei asupra căreia angajatorul a propus încheierea unui nou act adițional cu efecte tot din data de 07.04.2012, ofertă refuzată de intimatul-pârât.

Analiza jurisdicțională a valabilității actelor adiționale încheiate în anul 2014, cu efecte retroactive în privința salariilor de bază începând cu data de 07.04.2012, a avut ca finalitate opinii divergente ale instanțelor de judecată.

Astfel, într-o opinie exprimată prin decizia civilă nr. din data de 21.09.2018 pronunțată de Curtea de Apel București, în dosarul nr./3/2017, s-a susținut că cererea de constatare a nulității actului adițional este inadmisibilă întrucât prin actul adițional din anul 2014 angajatorul nu procedează la modificarea pentru viitor a drepturilor salariale ale angajatei respective, ci doar efectuează o operațiune materială, scriptică, de stabilire retroactivă a salariului rezultat din indexare începând cu data de 07.04.2012, fiind evident că angajatorul nu poate efectua o astfel de plată în lipsa emiterii unor acte interne care să stea la baza efectuării calculului contabil. Aceste acte nu pot avea natura juridică a unor acte unilaterale modificatoare a drepturilor salariale câtă vreme o modificare retroactivă a contractului individual de muncă nu este posibilă față de caracterul succesiv al executării prestațiilor, nemaiputându-se interveni asupra perioadei deja executate din contractul individual de muncă. Actul a fost emis de angajator în vederea aducerii la îndeplinire a obligațiilor privind acordarea unor diferențe de drepturi stabilite prin hotărâre judecătorească în sarcina sa. În consecință, nemulțumirea legată de modalitatea punerii în executare de către societatea apelantă a obligațiilor stabilite în sarcina acesteia prin titlul executoriu nu poate fi argumentată într-un demers judiciar prin nerespectarea prevederilor art. 41 din Codul muncii, care vizează modificarea unilaterală a unor elemente esențiale în executarea contractului individual de muncă negociate inițial de părțile contractante: locul, felul muncii, durata contractului, salariul etc. Susținerile apelantei asupra indicelui de creștere a prețurilor de consum aplicat nu constituie motive de anulare a convenției pentru că nulitatea este o sancțiune legală care lipsește actul juridic de efectele contrarii normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă, și nu de efectele contrarii dispozițiilor unei sentințe, toate

acestea nemaiputând fi analizate într-un nou proces de fond litigii de muncă, ci doar în cadrul fazei executării acesteia.

Într-o a doua opinie exprimată prin decizia civilă nr. din data de 05.09.2018 pronunțată de Curtea de Apel București, în dosarul nr./3/2017, s-a susținut că cererea de constatare a nulității actului adițional este neîntemeiată. Astfel, aspectul negocierii salariului ca urmare a pronunțării sentinței civile nr. din data de 19.06.2013 de către Tribunalul București, prin majorarea salariilor de bază cu indicii prețurilor de consum aferenți anilor 2008-2011 și primului trimestru al anului 2012, nu conduce la concluzia că angajatorul a fost constrâns pentru a își da acordul la încheierea actului adițional. Or, în lipsa acordului de voință al părților cu privire la modalitatea concretă de executare a titlului executoriu, apelanta avea posibilitatea să execute titlul prin emiterea unei decizii (act voluntar de executare) sau, în lipsa executării voluntare, salariatul avea posibilitatea să pună în executare silită titlul executoriu. Câtă vreme părțile au negociat noul salariu în baza titlului executoriu rezultă că a existat un acord de voință al părților, fiind nefondată acțiunea în constatarea nulității actului adițional pentru lipsa cauzei. Scopul încheierii actului juridic a fost punerea în executare a titlului executoriu, însă acordul de voință al părților s-a format fără constrângeri sau eroare asupra modalității de executare a dispozițiilor acestuia.

În plus, lămurirea titlului executoriu ulterior executării lui de bunăvoie de către părți nu poate produce niciun efect asupra acordului de voință format între acestea cu privire la modalitatea de executare. Angajatorul a procedat la executarea voluntară a titlului executoriu fără a invoca existența unor neclarități în cuprinsul lui, fiind fără relevanță faptul că, ulterior, titlul executoriu a fost lămurit de instanță într-un alt fel decât cel convenit de părți. Ulterior executării de bunăvoie de către părți nu se mai poate cere lămurirea hotărârii sub aspectul înțelesului, întinderii sau aplicării dispozitivului, iar dacă se obține o astfel de lămurire, aceasta nu produce efecte asupra acordului de voință al părților ce a concretizat executarea voluntară a hotărârii.

Într-o a treia opinie exprimată prin decizia civilă nr. din data de 27.09.2018 pronunțată de Curtea de Apel București, în dosarul nr./3/2018, s-a susținut că cererea de constatare a nulității actului adițional este întemeiată, fiind incidentă în cauză eroarea, ca viciu de consimțământ, sub forma *error in substantiam*, prin falsa reprezentare a realității la momentul încheierii actului adițional din anul 2014.

Tocmai faptul că actul adițional contestat nu a fost încheiat ca urmare a unei inițiative specifice și strict legate de desfășurarea unui contract individual de muncă, ci a fost încheiat pentru a pune în executare dispozitivul sentinței civile nr./2013, care ulterior a fost lămurit, conduce la concluzia că la momentul încheierii actului adițional părțile nu au avut o reprezentare a realității bazată pe propriile convingeri, judecări, ci pe cele stabilite de instanța care a pronunțat sentința respectivă, și care se regăseau în cuprinsul acelei hotărâri. În acest context, atunci când instanța care a pronunțat sentința ce s-a executat prin încheierea actului adițional a lămurit dispozitivul acesteia, stabilind în mod explicit parametri de calcul al drepturilor acordate, în sensul limitării lor la o perioadă mai scurtă decât cea stabilită de părți, a devenit evident faptul că reprezentarea realității pe care a avut-o angajatorul la momentul încheierii actului, și care se baza pe o anumită interpretare a dispozitivului sentinței, era una falsă, ce nu corespundea înțelesului pe care instanța îl dădea unor aspecte esențiale în legătură cu drepturile acordate.

Deși lămurirea dispozitivului sentinței civile nr./2013 a survenit la 2 ani de la momentul încheierii actului contestat, acest aspect nu conduce la concluzia că părțile nu erau în eroare când au încheiat actul adițional deoarece lămurirea dispozitivului unei hotărâri nu stabilește noi situații și drepturi între părți, ci doar explicitează limitele celor dispuse de instanță, încă de la momentul pronunțării sentinței. Faptul că ulterior executării unei sentințe, chiar și benevole, procedura lămuririi dispozitivului nu mai poate fi accesată este un aspect ce poate fi analizat doar în cazul și în cadrul unei astfel de proceduri, putând conduce la un fine de neprimire

a unei asemenea demers procesual. În cazul de față, însă, nu se poate ignora autoritatea de lucru judecat a încheierii de lămurire a dispozitivului din data de 23.08.2016.

Revenind la litigiul de față, Curtea de Apel București consideră că acțiunea în nulitatea actului adițional este admisibilă și întemeiată, neputându-se opune dispozițiile art. 57 din Codul muncii, republicat, nici ca limitare a motivelor de nulitate aplicabile în privința acestui act juridic, nici ca limitare a efectelor produse de sancțiunea aplicată.

Astfel, art. 57 din Codul muncii, republicat, prevede: „(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”.

Se observă că legiuitorul a stabilit, prin norma juridică citată, sancțiunea generală ce intervine în cazul nerespectării condițiilor legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă, iar aceste condiții nu se limitează numai la cele speciale aplicabile în materia muncii (vârsta minimă a salariatului, forma scrisă, certificatul medical la angajare, avize sau autorizații prealabile, condiții de vechime, condiții de studii etc.), ci se referă și la cele generale aplicabile oricărui act juridic civil bilateral (capacitatea de a contracta, consimțământul părților, un obiect determinat și licit, o cauză licită și morală).

Specificul sancțiunii nulității în dreptul muncii este dat de efectele produse numai pentru viitor, contrar regulii generale instituite prin art. 1254 și următoarele din Codul civil. Aceste efecte *ex nunc* ale nulității contractului individual de muncă se justifică prin raportul de subordonare în care se găsește salariatul față de angajatorul său și, mai ales, prin specificul prestațiilor lor reciproce, în sensul că munca prestată de salariat este urmată de remunerarea ei de către angajator. Or, în cazul unui contract individual de muncă la încheierea căruia nu au fost respectate toate condițiile legale, supus deci sancțiunii nulității, părțile nu pot fi ținute să-și restituie prestațiile primite pentru că munca prestată de salariat nu poate fi înapoiată de cel în beneficiul căruia a fost făcută, ceea ce atrage lipsa temeiului de restituire de către salariat a prețului muncii sale. Cu alte cuvinte, efectul *ex nunc* al nulității îl protejează pe salariat care, pentru munca prestată chiar în temeiul unui contract nul, va beneficia de remunerarea acesteia, conform art. 57 alin. (5) din Codul muncii, republicat, și de vechime în muncă, conform art. 16 alin. (4) din același cod.

Deși articolul de lege analizat se referă în mod expres la contractul individual de muncă, trebuie considerat că reglementarea se aplică și actului adițional la contract care, în conformitate cu dispozițiile art. 17 alin. (5) din Codul muncii, republicat, se încheie la orice schimbare a elementelor asupra cărora poartă obligația angajatorului de a-l informa pe salariat în timpul executării contractului. Aceste elemente de informare sunt enumerate la art. 17 alin. (3) din cod, prevedere ce constituie transpunerea în legislația națională a Directivei 91/533/C.E.E. privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, putând fi amintite sub acest aspect: „a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; d) funcția/ocupația conform specificației

Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului; f) riscurile specifice postului; g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; k) *salariul de bază*, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; n) durata perioadei de probă”.

Rostul informării în scris a salariatului asupra condițiilor aplicabile contractului este acela de a-i permite negocierea și, mai apoi, exprimarea acordului în vederea încheierii actului, în deplină cunoștință de cauză. Obligația de informare subzistă la orice schimbare intervenită în elementele arătate limitativ de legiuitor, caz în care este necesară întocmirea unui act adițional la contractul individual de muncă care poate lua naștere numai prin acordul părților.

Deși orice schimbare a elementelor enumerate în art. 17 alin. (3) din Codul muncii, republicat, impune încheierea unui act adițional, numai o parte din aceste acte adiționale au valoarea juridică a modificării contractului individual de muncă, anume elementele esențiale referitoare la durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, *salariul*, timpul de muncă și timpul de odihnă, enumerate la art. 41 din cod.

Prin urmare, pe parcursul executării contractului, eventuala modificare a clauzei esențiale a salariului din contractul individual de muncă poate avea loc numai prin acordul părților, exteriorizat prin semnarea actului adițional la contract. Un astfel de act adițional este necesar la orice modificare prin lege a salariilor, ca urmare a stabilirii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prin hotărâre de Guvern și cu atât mai necesar atunci când salariile dintr-o unitate, grup de unități, sector de activitate se negociază colectiv prin contracte colective de muncă prin care partenerii sociali stabilesc grile de salarizare abstracte, cu elemente determinate sau determinabile pe baza cărora să poată fi stabilit salariul de bază al fiecărui salariat căruia îi este aplicabilă negocierea colectivă. Rezultă, așadar, că, în acest din urmă caz, salariatul trebuie informat asupra salariului de bază care i se cuvine pentru munca ce va fi prestată, obligație generală ce revine angajatorului pe tot parcursul executării contractului individual de muncă după cum s-a arătat anterior, iar quantumul efectiv al salariului face obiect al negocierii în limitele convenite prin contractul colectiv de muncă, rezultatul acordului de voințe urmând a fi prevăzut în scris în actul adițional semnat de părți. De la această dată convenită de părți se consideră modificat contractul individual de muncă cât privește clauza esențială a salariului pentru munca ce va fi prestată în viitor de către salariat.

Într-o astfel de desfășurare a relației individuale de muncă, prevederile art. 57 din Codul muncii, republicat, își găsesc deplina aplicare pentru ipoteza nulității contractului, neputând fi afectate prestațiile trecute ale părților.

Codul muncii lasă, însă, nereglementată situația în care clauza esențială a salariului capătă caracter litigios, salariatul chemându-și angajatorul în judecată pentru stabilirea/restabilirea quantumului considerat corect al salariului în conformitate cu normele legale sau cu clauzele contractului colectiv de muncă. În mod evident, hotărârea judecătorească pronunțată prin care se statuează asupra salariului convenit celui care a prestat deja munca are caracter retroactiv, urmând a fi restabilită între părți situația juridică a salariului de la data care a generat conflictul de muncă. O punere în executare a hotărârii presupune îndeplinirea tuturor formalităților pe care angajatorul le-ar fi îndeplinit la termenele prevăzute de lege dacă nu ar fi avut loc conflictul dintre părți, iar aceste formalități presupun întocmirea actului adițional pentru modificarea salariului, semnarea lui (operațiune prin care salariatul își exprimă acordul asupra elementului pe care l-a pretins

realizat prin acțiunea în justiție), înscrierea modificării contractului în registrul general de evidență a salariaților și, nu în cele din urmă, plata diferențelor de drepturi salariale rezultate din punerea retroactivă în plată a noului quantum al salariului stabilit prin hotărâre, precum și plata tuturor taxelor și contribuțiilor sociale obligatorii pentru diferențele de drepturi salariale.

Această executare voluntară a hotărârii judecătorești subzistă în sarcina angajatorului, pârât în conflictul de muncă, încă de la data pronunțării ei de către prima instanță, în condițiile în care art. 448 alin. (1) pct. 2 din Codul de procedură civilă declară executorii de drept hotărârile primei instanțe care au ca obiect plata salariilor izvorâte din raporturile juridice de muncă, caracterul executoriu fiind provizoriu până la data rămânării definitive a hotărârii, conform alin. (2) al aceluiași art. 448 din Codul de procedură civilă.

În speță, salariatul a avut câștig de cauză prin sentința civilă nr.... 6562 din data de 19.06.2013 pronunțată de Tribunalul București, în dosarul nr./3/2012, angajatorul fiind obligat să-i majoreze salariul de bază, începând cu data de 07.04.2012, cu indicii prețurilor de consum aferenți anilor 2008 – 2011 și primului trimestru al anului 2012. Deși sentința era executorie de drept din data de 19.06.2013, a fost pusă în executare numai în luna octombrie 2014, după ce a rămas irevocabilă la data de 21.02.2014. Pentru punerea în executare a titlului care nu cuprindea în dispozitiv o mențiune explicită, cuantificată, a salariului convenit reclamantului de la data de 07.04.2012, angajatorul a solicitat Institutului Național de Statistică comunicarea indicilor prețurilor de consum pentru mai multe perioade timp care rezultau din înțelesul hotărârii, iar în final a calculat la 2.762 lei quantumul salariului convenit la data de referință, calcul făcut prin utilizarea zilei de 01.01.2008 ca dată de început a perioadei de indexare, a întocmit actul adițional pe care salariatul s-a semnat, iar salariul astfel modificat prin acordul părților a fost trecut în registrul general de evidență a salariaților.

O nouă dispută judiciară a intervenit între părți atunci când angajatorul a obținut o lămurire a titlului executoriu, prin încheierea din data de 23.08.2016 pronunțată de Tribunalul București fiind lămurită sentința civilă nr. din data de 19.06.2013 pronunțată în dosarul nr./3/2012, în sensul că salariul de bază trebuia majorat cu indicii prețurilor de consum aferenți perioadei 11.06.2008-31.03.2012.

Cum încheierea pronunțată în procedura prevăzută de art. 443 din Codul de procedură civilă, referitoare la lămurirea hotărârii, face corp comun cu hotărârea care a avut nevoie de lămuriri pentru ca părțile să aducă la îndeplinire, în mod corect și complet, lucrul judecat, iar salariatul a refuzat să semneze un nou act adițional prin care să modifice la 2.587 lei salariul de bază începând cu data de 07.04.2012, ceea ce în conformitate cu dispozițiile art. 1213 din Codul civil ar fi echivalat cu adaptarea contractului individual de muncă, în forma la care a ajuns prin modificările intervenite până la data în discuție, revine instanței de judecată a aprecia asupra legalității actului adițional la contract.

Or, la încheierea actului adițional din data de 16.10.2014, părțile nu au procedat la o veritabilă negociere liberă a quantumului salariului convenit începând cu data de 07.04.2012, ci și-au manifestat voința juridică de punere în executare a hotărârii judecătorești, prin exprimarea consimțământului asupra quantumului salariului de bază calculat de angajator. Însă, la încheierea acestui act adițional ambele părți au avut o falsă reprezentare a situației faptice de executat din hotărârea judecătorească, cât privește valoarea prestației pe care o avea de îndeplinit angajatorul pentru plata prețului muncii deja efectuate de salariatul contractant. Această eroare de fapt este esențială, în sensul art. 1207 alin. (2) pct. 2 teza finală din Codul civil, însă nu poate fi considerată o simplă eroare de calcul pentru că provine din înțelegerea greșită a întinderii obligației de plată a salariului cauzată de modul neclar de redactare a dispozitivului hotărârii, neclaritate ce a condus la lămurirea titlului executoriu de către instanța de judecată care l-a pronunțat.

Eroarea în care s-au găsit părțile cu privire la obligația de executat ar atrage sancțiunea nulității pentru actul adițional astfel încheiat, cu efectele prescrise de art. 1254 din Codul civil, dacă nu ar fi incidentă limitarea caracterului retroactiv prin art. 57 din Codul muncii, republicat. Or, tocmai în vederea lămurii acestei situații speciale a valabilității actului adițional la contract prin care părțile convin executarea unei hotărâri judecătorești pentru perioada trecută, fără a exista o veritabilă negociere a salariului pentru munca ce urmează a se presta, se solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prealabilă prin care să lămurească aceste efecte juridice ale nulității.

DISPUNE:

În baza art. 519 din Codul de procedură civilă sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție cu cererea de pronunțare a unei hotărâri prelabile asupra problemei de drept vizând modul de interpretare a dispozițiilor art. 57 din Codul muncii, republicat, cu referire specială la condițiile în care se poate constata nulitatea absolută a unui act adițional la contractul individual de muncă, precum și a efectelor nulității, atunci când încheierea actului adițional reprezintă o măsură de punere în executare a unei hotărâri judecătorești pronunțată într-un litigiu de muncă, hotărâre care este executorie de drept cu caracter provizoriu până la rămânerea definitivă, și care, ulterior rămânerii definitive, a fost lămurită în procedura prevăzută de art. 443 din Codul de procedură civilă.

Suspendă judecata apelului declarat de apelanta-reclamantă, împotriva sentinței civile nr. 18 din data de 08.01.2018 pronunțată de Tribunalul București - Secția a VII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr., în contradictoriu cu intimatul-pârât, până la pronunțarea hotărârii prelabile.

Pronunțată în ședință publică, azi, 19.12.2018.

Președinte,

.....

Judecător,

.....

Grefier,

.....

Dosar nr.

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI

Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale

ÎNCHIEIERE

Ședința publică din data de la 12 decembrie 2018

Completul compus din:

PREȘEDINTE:

JUDECĂTOR:

GREFIER:

Pe rol se află cererea de apel formulată de apelanta-reclamantă împotriva sentinței civile nr. 18 din data de 08.01.2018 pronunțată de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr., în contradictoriu cu intimatul-pârât, cauza având ca obiect acțiune în constatarea nulității actului juridic.

La apelul nominal făcut în ședința publică au răspuns apelanta-reclamantă reprezentată de consilier juridic și intimatul-pârât reprezentat de avocat.

Procedura de citare a părților este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de grefierul de ședință care arată obiectul cauzei, stadiul procesual, precum și modalitatea îndeplinirii procedurii de citare. La data de 12.12.2018 a fost înregistrat la dosar punctul de vedere al apelantei-reclamante cu privire la chestiunea de drept ridicată de instanță, din oficiu, la termenul anterior de judecată.

Curtea comunică intimatului-pârât, prin avocat, punctul de vedere formulat în scris de către apelanta-reclamantă, după care acordă părților cuvântul asupra soluționării problemei de drept în mecanismul prevăzut art. 519 și următoarele din Codul de procedură civilă și sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la modul de interpretare a dispozițiilor art. 57 din Codul muncii, republicat, cu referire specială la condițiile în care se poate constata nulitatea absolută a unui contract individual de muncă sau a unui act adițional încheiat la acesta, precum și a efectelor nulității, atunci când încheierea actului adițional reprezintă o măsură de punere în executare a unei hotărâri judecătorești pronunțată într-un litigiu de muncă, hotărâre nedefinitivă, dar executorie provizoriu de drept, conform art. 448 alin. (1) pct. 2 din Codul de procedură civilă, cu luarea în considerare a dispozițiilor art. 448 alin. (2) din Codul de procedură civilă, potrivit cărora executarea hotărârii are caracter provizoriu.

Apelanta-reclamantă, prin consilier juridic, apreciază că nu se impune sesizarea instanței supreme, în condițiile prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă, pentru lămurirea dispozițiilor ridicate de instanță, din oficiu, întrucât, așa cum a afirmat prin cererea de apel, în condițiile lămurite cu putere de lucru judecat, se impune anularea actului adițional încheiat la contractul individual de muncă, în temeiul dispozițiilor art. 57 alin. (2) din Codul muncii, republicat. În susținerea celor afirmate depune la dosar sentința civilă nr. .../27.09.2018 pronunțată de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. .../3/2017, cu titlu de practică judiciară. În concluzie, arată că lasă la aprecierea Curții modul de soluționare a cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Intimatul-pârât, prin avocat, consideră că nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 519 și următoarele din Codul de procedură civilă, întrucât de chestiunea de drept invocată de instanță, din oficiu, nu depinde soluționarea în fond a prezentei cauze, atât timp cât se solicită sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile sub aspectul dacă se poate încadra între cauzele de nulitate absolută sau relativă și o măsură de

punere în executare a unei hotărâri nedefinitive, dar executorie provizoriu de drept. Or, în cauza de față, sentința civilă nr. ... din data de 19.06.2013 pronunțată de Tribunalul București - Secția a VII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. .../3/2012, a rămas definitivă și neexecutorie, conform vechiului Cod de procedură civilă, la data de 19.06.2013, iar definitivă și irevocabilă la data de 21.02.2014 când a fost pronunțată decizia civilă nr. de către Curtea de Apel București - Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. .../3/2012. Cum domnul a încheiat actul adițional în discuție după finalizarea întregului proces, respectiv la data de 21.10.2014, consideră ca fiind lipsită de relevanță sesizarea instanței supreme pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile privind dezlegarea chestiunii de drept, anume dacă în primul interval de timp se poate constata o cauză de nulitate absolută sau relativă pentru încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, atât timp cât actul adițional a fost încheiat după finalizarea întregului proces. Așa fiind, apreciază că indiferent ce hotărâre prealabilă va pronunța instanța supremă aceasta nu va impieta sub nicio formă chestiunea de drept invocată. Pentru aceste considerente, apreciază că în speță nu este îndeplinită condiția prevăzută de art. 519 din Codul de procedură civilă, având în vedere că actul adițional la contractul individual de muncă nu a fost încheiat între data pronunțării hotărârii nedefinitive, dar executorie provizoriu de drept, și data rămânerii definitive și irevocabile a acesteia.

CURTEA,

În temeiul art. 396 din Codul de procedură civilă,

DISPUNE:

Amână pronunțarea la data de 19 decembrie 2018.
Pronunțată în ședință publică, azi, 12 decembrie 2018.

Președinte,

....

Judecător,

...

Grefier,

.....