



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Biroul permanent al Senatului

Bp.

970, 16.07.2024

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 4489
IEȘIRE	
Ziua 10	Luna 07 2024

AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru completarea

Legii nr.53/2003 - Codul muncii, a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ și a Legii nr.134/2010 privind

Codul de procedură civilă (b320/21.06.2024)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ și a Legii nr.134/2010 privind Codul de procedură civilă (b320/21.06.2024)*.

Biroul permanent al Senatului

L. 428, 30.07.2024

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 10.07.2024, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- modificările propuse reprezintă o excepție de la regula generală a nulității în dreptul muncii, care produce efecte doar pentru viitor (*ex nunc*). Propunerea legislativă stabilește că efectele nulității se vor aplica și pentru trecut (*ex tunc*), permițând angajatorilor să recupereze sumele plătite salariaților pe baza unor diplome anulate.

ulterior. Specific contractului de muncă este faptul că nulitatea sa nu produce efecte decât pentru viitor, nu și pentru trecut, deoarece prestațiile executate sunt practic și în mod obiectiv ireversibile (principiul ireversibilității muncii), și pentru că este un contract cu prestații succesive și își păstrează caracteristica acestor contracte de a constitui o excepție de la principiul retroactivității efectelor nulității actului juridic;

- așa cum este precizat și în practica judiciară, *„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 și de vechime în muncă.”* (Decizia civilă nr. 1363 din data de 22 octombrie 2019, pronunțată de Curtea de Apel Cluj). Astfel, în materia contractului individual de muncă, principiul *restitutio in integrum* nu este aplicabil, nulitatea produce efecte doar pentru viitor, trecutul rămânând câștigat părților. Mai mult, *„atât timp cât nu se invocă o neîndeplinire totală sau parțială a atribuțiilor de serviciu, nu se poate solicita o restituire a plății contravalorii muncii prestate, chiar dacă ar fi nul contractul în baza căreia s-a prestat o astfel de muncă”* (Decizia civilă nr. 1193 din data de 11 iunie 2020, pronunțată de Curtea de Apel Craiova);
- inițiativa legislativă modifică regimul juridic al nulității în materia dreptului muncii, iar acest lucru poate avea un impact negativ semnificativ asupra protecției salariaților, în sensul că introduce un risc de insecuritate financiară pentru toți salariații. Salariații pot fi obligați să restituie sumele primite, inclusiv salariile, ceea ce contravine principiului că munca efectuată nu poate fi returnată și nici remunerarea pentru aceasta. Trebuie avut în vedere faptul că introducerea recuperării retroactive poate crea dificultăți financiare pentru unii salariați și poate afecta, în unele cazuri, stabilitatea financiară a acestora și, implicit, traiul decent (principiu promovat la nivel european). Remunerarea poate constitui unica sau cel puțin principala sursă de venit a salariatului;

- inițiatorii nu au ținut cont de situațiile în care pentru anularea/desființarea documentelor de studii nu s-a reținut culpa salariatului. Este esențial să se facă distincția între cazurile în care salariatul a obținut documentele de studii prin fraudă sau inducere în eroare și cazurile în care salariatul a acționat cu bună credință. În situațiile în care culpa nu aparține salariatului, dar diploma sau certificatul de studii este ulterior anulat din motive independente de voința sa, este inechitabil să se solicite restituirea sumelor primite. Astfel de situații ar putea include, de exemplu, anularea documentelor de studii de către instituția de învățământ pentru nereguli administrative sau pentru erori în procesul de acreditare, fără ca salariatul să fi fost implicat în mod direct sau să fi avut cunoștință despre aceste deficiențe. În aceste cazuri, salariatul a prestat muncă în mod legitim, în conformitate cu cerințele și așteptările angajatorului, iar solicitarea de restituire a sumelor plătite ar putea reprezenta o povară financiară nejustificată și ar contraveni principiului buneicredințe și echității în relațiile de muncă;
- legea trebuie să fie generală și abstractă, aplicabilă tuturor situațiilor similare fără a se limita la cazuri particulare identificate în practică (persoane care au deținut funcții de conducere în baza unor documente de studii obținute în mod fraudulos sau au obținut anumite sporuri). Introducerea unei astfel de excepții specifice pentru o categorie restrânsă de cazuri ar putea crea un precedent periculos, care ar putea conduce la intenția de a introduce și alte excepții pe viitor;
- este necesar a se lua în considerare faptul că pentru a răspunde obiectivului urmărit de inițiatori se poate face uz de prevederile art. 272 din Codul muncii, în temeiul căruia angajatorii au dreptul de a recupera de la salariați sumele obținute necuvenit, și nu prin modificarea regimului juridic al nulității în materia relațiilor de muncă. Recuperarea sumelor nedatorate se poate realiza fie printr-un acord încheiat între salariat și angajator pe baza unei note de constatare (decizii de impunere), fie, dacă părțile nu se înțeleg, prin hotărâre judecătorească. În funcție de buna sau reauacredință a salariatului la momentul la care a încasat sumele nedatorate, manifestată prin inducerea în eroare a angajatorului, se va decide și obligarea salariatului la plata dobânzilor legale, a penalităților de întârziere aferente ori, după caz, a beneficiilor nerealizate ca urmare a predării unor bunuri necuvenite: Constatarea caracterului nedatorat al sumelor primite de către salariat și obligarea restituirii acestora se realizează de către instanța de judecată, ci nu în baza deciziilor emise de instituții cu atribuții de control la nivelul angajatorului;
- temeiul în baza căruia angajatorul solicită salariatului restituirea (plata) sumelor nedatorate sau a bunurilor necuvenite nu îl constituie răspunderea civilă contractuală

pentru săvârșirea unor fapte în legătură cu munca (art. 1350 din Codul civil), ci plata nedatorată, așa cum este reglementată de art. 1341-1344 din Codul civil coroborat cu dispozițiile art. 1635-1649 din același Cod. Astfel, obligația de restituire a sumelor de către salariat se întemeiază pe plata lucrului nedatorat și operează exclusiv pentru ceea ce salariatul a primit efectiv, în mod nedatorat. Dacă salariatul care a încasat nelegal sumele de bani, a primit nelegal bunurile ori serviciile, a fost de rea-credință prin inducerea în eroare a angajatorului, folosind diferite manopere dolosive, obligația de restituire are la bază răspunderea civilă patrimonială. Articolul 1635 alin. (1) din Codul civil ("cauzele restituirii") stabilește că restituirea prestațiilor are loc ori de câte ori cineva este ținut, în virtutea legii, să înapoieze bunurile primite fără drept ori din eroare sau în temeiul unui act juridic desființat ulterior cu efect retroactiv;

- nu este justificată soluția propusă de modificare a regimului nulității în materia dreptului muncii. Modificările propuse contravin principiului securității juridice și protecției în muncă, introducând posibilitatea recuperării retroactive a sumelor plătite salariaților și funcționarilor publici. Aceasta poate crea un climat de nesiguranță și instabilitate pentru salariați/funcționari.

Președinte,
Bogdan SIMILONIA

