

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.14/2019

STIPULAREA CLAUZEI PENALE ÎN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ ESTE INTERZISĂ.

În ședința din 20 mai 2019, Înalta Curte s-a reunit pentru a dezbate mai multe sesizări privind dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, între care și aceea referitoare **la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Codul muncii.**

Astfel, Înalta Curte a stabilit că **stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.**

Obiectul dezlegării chestiunii de drept îl reprezintă **Art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3)-(4) din Codul muncii.**

Conform Art. 10 din Codul muncii *“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”.*

“Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.”, prevede art. 38 din același cod.

De asemenea la Art. 57 se 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”.

“În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării”

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie” mai scrie în actul normativ.

Așadar, **prejudiciul trebuie stabilit de la caz la caz**, ceea ce înseamnă că angajatorul **nu** poate anticipa în avans valoarea concretă a acestuia. În orice caz, pagubele pot fi recuperate numai **în limita a cinci salarii minime brute pe țară**.

În 2019, asta înseamnă maximum de 10.400 de lei (2.080 de lei x 5).

În cauza în care s-a pronunțat ICCJ, totul a pornit de la stabilirea, de către angajator, a unei clauze penale pentru nerespectarea duratei de preaviz (în cazul demisiei), de către salariat. Conform contractului de muncă încheiat între cele două părți, o astfel de nerespectare urma să îl oblighe pe angajat la plata „*beneficiului nerealizat al angajatorului, în cuantum de 1.500 de euro, plus costul prejudiciului concret cauzat în urma neîndeplinirii sarcinilor de serviciu, precum și orice alte cheltuieli care sunt rezultatul faptei sale*”.

Instanța în fața căreia a ajuns cauza a analizat problema valabilității clauzei penale, considerând că acesta este **ilegală, fiind sancționată cu nulitate**. Efectele nulității, în acest caz, vizează înlocuirea automată a clauzei nule cu dispozițiile legale aplicabile. Adică, în cazul de față, cu dispozițiile privind despăgubirile pe care le pot obține angajatorii de la angajați, aceste despăgubiri **fiind plafonate la 10.400 lei**, însă acestea trebuie dovedite.

Așadar prin **Decizia nr. 19/2019**, ÎCCJ (Complet DCD/C) **a admis** sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău – Secția I civilă, în dosarul nr. 16121/110/2016, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că: „**în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate**”.

Sursa: www.universuljuridic.ro

Rămânem la dispoziție pentru orice clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Asociati srl

Tel: 0722287926.