

Decizia nr. 17  
din 13 iunie 2016

cu privire la "modul de interpretare al art. 1, art. 21 și art. 26 lit. h) raportat la art. 64 din Legea nr. 94/1992, a prevederilor art. 132, 138 alin. (5), 142, 148, 151 și 152 din Legea nr. 62/2011 și a prevederilor art. 229 alin. (4), 254 și 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în sensul de a stabili dacă:

- o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii (cum ar fi decontarea cheltuielilor efectuate pentru prestații de odihnă și tratament vizate în cauză) au fost acordate nelegal raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, în condițiile în care nulitatea acestor clauze nu a fost constatată de o instanță în perioada de valabilitate a contractului;
- în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, răspunderea aparține angajatului care a beneficiat de aceste drepturi sau angajatorului."

Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 993 din 9 decembrie 2016

Judecător Iulia Cristina Tarcea	- vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, președintele completului
Judecător Lavinia Curelea	- președintele Secției I civile
Judecător Roxana Popa	- președintele delegat al Secției a II-a civile
Judecător Ionel Barbă	- președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Simona Lala Cristescu	- judecător la Secția I civilă
Carmen Elena Popoiag	- judecător la Secția I civilă
Elena Floarea	- judecător la Secția I civilă
Eugenia Pușcașiu	- judecător la Secția I civilă
Rodica Susanu	- judecător la Secția I civilă
Cosmin Horia Mihăianu	- judecător la Secția a II-a civilă
Constantin Brânzan	- judecător la Secția a II-a civilă
Ileana Izabela Dolache	- judecător la Secția a II-a civilă
Nela Petrișor	- judecător la Secția a II-a civilă
Monica Ruxandra Duță	- judecător la Secția a II-a civilă
Cristian Daniel Oana	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Emanuel Albu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Liliana Vișan	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Iuliana Rîciu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Iuliana Măiereanu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept competent să judece sesizarea ce formează obiectul Dosarului nr. 1.151/1/2016, la care au fost conexe dosarele nr. 1.152/1/2016, 1.247/1/2016 și 1.642/1/2016, este legal constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. 8 din Codul de procedură civilă și ale art. 27<sup>5</sup> 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, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

La ședința de judecată participă doamna Ileana Peligrad, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 27<sup>6</sup> 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 sesizările formulate de Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă în dosarele nr. 4.024/118/2015 și 3.927/118/2015 în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru interpretarea art. 1, art. 21 și art. 26 lit. h) raportat la art. 64 din Legea nr. 94/1992, a dispozițiilor art. 132, art. 138 alin. (5), art. 142, 148, 151 și 152 din Legea nr. 62/2011 și a prevederilor art. 229 alin. (4), art. 254 și 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în sensul de a stabili dacă o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii (cum ar fi decontarea cheltuielilor efectuate pentru prestații de odihnă și tratament vizate în cauză) au fost acordate nelegal raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, în condițiile în care nulitatea acestor clauze nu a fost constatată de o instanță în perioada de valabilitate a contractului, iar, în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, cui aparține răspunderea, angajatului care a beneficiat de aceste drepturi sau angajatorului; în Dosarul nr. 2.060/118/2015 în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru interpretarea art. 138 alin. (3) - (5) și art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, respectiv dacă instanța poate invoca din oficiu nulitatea absolută a unei clauze a contractului colectiv de muncă convenită cu nerespectarea art. 138 alin. (3) sau aceasta poate fi invocată doar de părți în condițiile art. 142 alin. (2), respectiv dacă art. 138 alin. (5) presupune obligarea angajatorului la executarea unei clauze a contractului colectiv de muncă aflată sub incidența art. 138 alin. (3) și (4); în Dosarul nr. 3.799/118/2015 în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru interpretarea prevederilor art. 138 alin. 5 din Legea nr. 62/2011, republicată, în sensul că ar fi exclusă răspunderea civilă patrimonială, întemeiată pe art. 256 alin. (2) din Codul muncii, a salariatului din sectorul bugetar care a primit drepturi necuvenite potrivit legii de salarizare, dar care se regăsesc inserate în contracte colective de muncă încheiate cu nerespectarea legii de salarizare, răspunderea revenind, în acest caz, exclusiv angajatorului.

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

## ÎNALTA CURTE,

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

### I. Titularii și obiectul sesizărilor

1. Prin Încheierea de ședință din 16 februarie 2016 pronunțată în Dosarul nr. 4.024/118/2015, Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă 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 "modul de interpretare al art. 1, art. 21 și art. 26 lit. h) raportat la art. 64 din Legea nr. 94/1992, a prevederilor art. 132, 138 alin. (5), 142, 148, 151 și 152 din Legea nr. 62/2011 și a prevederilor art. 229 alin. (4), 254 și 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în sensul de a stabili dacă:

- o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii (cum ar fi decontarea cheltuielilor efectuate pentru prestații de odihnă și tratament vizate în cauză) au fost acordate nelegal raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care

acele drepturi au fost stabilite, în condițiile în care nulitatea acestor clauze nu a fost constatată de o instanță în perioada de valabilitate a contractului;

- în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, răspunderea aparține angajatului care a beneficiat de aceste drepturi sau angajatorului."

Cererea de pronunțare a hotărârii prealabile a fost înregistrată pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție la data de 11 martie 2016 cu nr. 1.151/1/2016.

2. La aceeași dată a fost înregistrată cu nr. 1.152/1/2016 sesizarea prin care Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă a solicitat Înaltei Curți de Casație și Justiție, prin Încheierea din data de 16 februarie 2016 dată în Dosarul nr. 3.927/118/2015, pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea aceleiași probleme de drept.

3. Prin Încheierea de ședință din 8 martie 2016 pronunțată în Dosarul nr. 2.060/118/2015, Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă 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 "modul de interpretare a art. 138 alin. (3) - (5) și art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, respectiv:

- dacă instanța poate invoca din oficiu nulitatea absolută a unei clauze a contractului colectiv de muncă convenite cu nerespectarea art. 138 alin. (3) sau aceasta poate fi invocată doar de părți în condițiile art. 142 alin. (2);

- dacă art. 138 alin. (5) presupune obligarea angajatorului la executarea unei clauze a contractului colectiv de muncă aflate sub incidența art. 138 alin. (3) și (4)."

Această sesizare a fost înregistrată pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție cu nr. 1.247/1/2016.

4. La data de 20 aprilie 2016 a fost înregistrată cu nr. 1.642/1/2016 sesizarea prin care Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă a solicitat Înaltei Curți de Casație și Justiție, prin Încheierea din 28 martie 2016 dată în Dosarul nr. 3.799/118/2015, în baza art. 519 din Codul de procedură civilă, pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la "interpretarea art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 în sensul că ar fi exclusă răspunderea civilă patrimonială, fondată pe art. 256 alin. (2) din Codul muncii, a salariatului din sectorul bugetar care a primit drepturi necuvenite potrivit legii de salarizare, dar care se regăsesc inserate în contracte colective de muncă încheiate cu nerespectarea legii de salarizare, răspunderea revenind în acest caz exclusiv angajatorului."

5. Constatând că încheierile Curții de Apel Constanța pronunțate în dosarele nr. 4.024/118/2015, nr. 3.927/118/2015, nr. 2.060/118/2015 și nr. 3.799/118/2015 au ca obiect probleme de drept similare, Înalta Curte de Casație și Justiție a dispus conexarea dosarelor nr. 1.152/1/2016, nr. 1.247/1/2016 și nr. 1.642/1/2016 la dosarul nr. 1.151/1/2016.

## II. Temeiul juridic al sesizărilor

6. Art. 519 din Codul de procedură civilă stipulează următoarele:

"Dacă, în cursul judecătii, 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

7. Legea nr. 94/1992 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi, republicată, cu modificările ulterioare, denumită, în continuare, *Legea nr. 94/1992*

Art. 1 - (1) Curtea de Conturi exercită controlul asupra modului de formare, de administrare și de întrebuințare a resurselor financiare ale statului și ale sectorului public.

(2) Funcția de control a Curții de Conturi se realizează prin proceduri de audit public extern prevăzute în standardele proprii de audit, elaborate în conformitate cu standardele de audit internaționale general acceptate.

(3) Curtea de Conturi își desfășoară activitatea în mod autonom, în conformitate cu dispozițiile prevăzute în Constituție și în prezenta lege, și reprezintă România în calitatea sa de instituție supremă de audit în organizațiile internaționale ale acestor instituții.

(4) Litigiile rezultate din activitatea Curții de Conturi se soluționează de instanțele judecătorești specializate. (...)

Art. 21 - (1) Curtea de Conturi exercită funcția de control asupra modului de formare, de administrare și de întrebuințare a resurselor financiare ale statului și ale sectorului public, furnizând Parlamentului și, respectiv, unităților administrativ-teritoriale rapoarte privind utilizarea și administrarea acestora, în conformitate cu principiile legalității, regularității, economicității, eficienței și eficacității.

(2) Curtea de Conturi poate exercita auditul performanței asupra gestiunii bugetului general consolidat, precum și a oricăror fonduri publice. (...)

Art. 26 - Curtea de Conturi efectuează auditul financiar asupra următoarelor conturi de execuție: (...)

h) conturile anuale de execuție a bugetelor instituțiilor publice finanțate integral din venituri proprii; (...)

Art. 64 - (1) Nerecuperarea prejudiciilor, ca urmare a nedisponerii și a neurmăririi de conducerea entității a măsurilor transmise de Curtea de Conturi, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

(2) Dacă fapta prevăzută la alin. 1 a fost săvârșită din culpă, pedeapsa este amenda.

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

Art. 132 - (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.(...)

Art. 138 - (1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1) - (3) sunt lovite de nulitate.

(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (3) revine angajatorului. (...)

Art. 142 - (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora.

(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.(...)

Art. 148 - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Art. 151 - Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

Art. 152 - (1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

9. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicat, cu modificările ulterioare, denumită în continuare *Codul muncii*

Art. 229 - (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților. (...)

Art. 254 - (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) 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.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. (...)

Art. 256 - (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 268 - (1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

(...) d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

IV. Expunerea succintă a proceselor

10. Prin *Sentința civilă nr. 2.232 din 21 septembrie 2015 pronunțată în Dosarul nr. 4.024/118/2015, Tribunalul Constanța - Secția I civilă* a respins acțiunea în pretenții formulată de angajatorul CERONAV împotriva salariatului său, cu motivarea că reclamantul angajator nu a obținut o hotărâre judecătorească de anulare a dispozițiilor art. 74 din Contractul colectiv de muncă referitoare la drepturile speciale privind decontarea prestațiilor de odihnă și tratament și contravaloarea transportului. Mai mult, nici chiar prin cererea de chemare în judecată reclamantul nu a pus în discuție legalitatea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, invocând doar Decizia nr. 15/2015 a Curții de Conturi - Camera de Conturi a Județului Constanța.

Or, actul de control al Curții de Conturi nu are caracterul unei hotărâri judecătorești și nu poate să constate nulitatea unor astfel de clauze; în caz contrar s-ar încălca dispozițiile art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 și s-ar exceda competenței speciale a Curții de Conturi, intrându-se în aria de competență exclusivă a instanțelor judecătorești.

Pe de altă parte, s-a reținut că și în ipoteza în care reclamantul ar fi pus în discuție nulitatea dispozițiilor din contractul colectiv de muncă referitoare la drepturile salariale menționate, pe motivul că prin acest contract aplicabil salariaților unei instituții publice nu puteau fi negociate drepturi salariale care excedează reglementării limitative în materie, respectiv Legii-cadru nr. 284/2010,

această nulitate nu ar putea afecta drepturi deja câștigate de salariați. Și aceasta întrucât, în dreptul muncii, nulitatea unui contract produce efecte numai pentru viitor, după cum arată dispozițiile art. 57 alin. (2) din Codul muncii. Prin urmare, tot ceea ce s-a prestat în baza dispozițiilor contractuale, inclusiv drepturile salariale ce se solicită în prezenta acțiune, nu mai pot fi restituite.

Împotriva acestei sentințe au declarat apel părțile, calea de atac fiind înregistrată pe rolul Curții de Apel Constanța - Secția I civilă.

11. Prin *Sentința civilă nr. 2.231 din 21 septembrie 2015 pronunțată în Dosarul nr. 3.927/118/2015, Tribunalul Constanța - Secția I civilă* a respins acțiunea în pretenții a angajatorului CERONAV formulată împotriva salariatului său, ca neîntemeiată, pentru considerentele menționate anterior în Dosarul nr. 4.024/118/2015.

Împotriva acestei sentințe au declarat apel părțile, calea de atac fiind înregistrată pe rolul Curții de Apel Constanța - Secția I civilă.

12. Prin *Sentința civilă nr. 1.497 din 8 iulie 2015 pronunțată în Dosarul nr. 2.060/118/2015, Tribunalul Constanța - Secția civilă* a respins ca nefondată cererea formulată de reclamantul sindicat, în numele anumitor salariați, în contradictoriu cu angajatorul CERONAV.

Pentru a pronunța această soluție, s-a reținut că un contract colectiv de muncă produce efecte față de angajatori și salariații acestora, executarea acestuia fiind obligatorie, însă, în cauză, contractul colectiv de muncă în ceea ce privește negocierea, încheierea și executarea prezintă particularități ce derivă din calitatea de instituție publică a angajatorului.

Dacă în privința contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unei persoane juridice private Legea nr. 62/2011 instituie regula obligativității clauzelor acestora, în privința contractelor/acordurilor colective de muncă încheiate în sectorul bugetar legea stabilește anumite reguli prevăzute la art. 138 din actul normativ anterior menționat, în conformitate cu care salariații din sectorul bugetar nu pot beneficia decât de acele drepturi prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

Potrivit art. 1 din Legea-cadru nr. 284/2010, obiectul de reglementare al legii este reprezentat de stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului. Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege.

Art. 37 alin. (1) din Legea-cadru nr. 284/2010 prevede că, prin contractele colective de muncă sau acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor prezentei legi.

Analizând Legea-cadru nr. 284/2010, se constată că ajutoare de natura celor indicate în art. 1 din Decizia nr. 24 din 2 martie 2015 nu sunt prevăzute pentru salariații din sectorul bugetar, astfel încât drepturile acordate angajaților CERONAV, după intrarea în vigoare a acestei legi, excedează cadrului legal.

Este adevărat că inserarea unor clauze în Contractul colectiv de muncă contrare legislației atrage nulitatea acestora, ce poate fi constatată doar de către instanțele judecătorești, conform art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, însă trebuie analizată și modalitatea de formulare a art. 74 din contractul colectiv de muncă, ce condiționează acordarea ajutoarelor de existența posibilităților financiare.

Textul art. 74 din contractul colectiv de muncă instituie o posibilitate a acordării ajutoarelor, lăsată la aprecierea angajatorului, în funcție de posibilitățile financiare ale acestuia. Așadar, textul nu instituie o obligație a acordării ajutoarelor, ci constituie o opțiune pentru angajator, putând fi executată doar în cazul existenței mijloacelor financiare.

În concluzie, constatând că sistarea acordării ajutoarelor se impune ca efect al aplicării dispozițiilor Legii-cadru nr. 284/2010, art. 138 din Legea nr. 62/2011 și reținând și caracterul facultativ al acordării ajutoarelor, conform art. 74 din contractul colectiv de muncă, instanța a apreciat că cererea este nefondată și a dispus respingerea acesteia.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel Sindicatul Liber al CERONAV Constanța, calea de atac fiind înregistrată pe rolul Curții de Apel Constanța - Secția I civilă.

13. Prin *sentința civilă nr. 2.664 din 15 octombrie 2015 pronunțată în Dosarul nr. 3.799/118/2015, Tribunalul Constanța - Secția I civilă* a respins acțiunea formulată de același angajator ca nefondată, reținând că ceea ce interesează în prezenta cauză este a se stabili dacă raporturile juridice existente

între părțile litigante în contextul efectuării plății cu titlul de decontare a prestațiilor de odihnă și tratament au fost lipsite de suport juridic cu efect retroactiv, ca efect al emiterii Deciziei nr. 15/2015.

Părțile nu au contestat că izvorul juridic al raportului juridic în executarea căruia salariatul ar fi primit plata nedatorată îl constituie contractul colectiv de muncă pe anul 2014, iar acțiunea reclamantei tinde la restrângerea efectelor sale *ex tunc*, invocând în prezent lipsa unui temei legal pentru plata efectuată pârâtului.

Însă, potrivit art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

În prezenta cauză, reclamantul nu a obținut o hotărâre judecătorească de anulare a dispozițiilor art. 74 din contractul colectiv de muncă pe anul 2014 referitoare la drepturile speciale privind decontarea prestațiilor de odihnă și tratament ori pentru contravaloarea transportului. Totodată, prin cererea de chemare în judecată, reclamantul nu a pus în discuție legalitatea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, invocând doar Decizia nr. 15/2015 a Curții de Conturi - Camera de Conturi a Județului Constanța, care nu are înrâurire asupra legalității clauzelor contractelor colective de muncă, supuse exclusiv jurisdicției muncii.

Prin încheierea contractului colectiv de muncă, dreptul muncii devine un drept negociat, de origine convențională, creat de angajatori și salariați, în funcție de condițiile economice și sociale, precum și de interesele celor două părți. În concepția legiuitorului, contractul colectiv de muncă reprezintă forma de exprimare concretă a normelor juridice de muncă. Autoritatea publică, prin intermediul dreptului, orientează doar acțiunile și inițiativele celor două părți în procesul muncii, stabilind limite minime ca măsură de protecție generală a salariaților.

De aceea, întocmai ca în cazul contractului individual de muncă [art. 57 alin. (2) din Codul muncii], nulitatea unor clauze ale contractului colectiv de muncă nu ar putea oricum atinge drepturi deja câștigate de salariați, iar tot ceea ce s-a prestat în baza dispozițiilor contractuale, inclusiv drepturile salariale ce se solicită în prezenta acțiune, nu mai pot fi restituite.

Reclamanta a susținut în cuprinsul acțiunii că nu se poate reține o culpă a salariatului în privința încasării unei anumite sume, însă art. 256 alin. (1) din Codul muncii exclude, deopotrivă, ideea de culpă a angajatorului.

Or, potrivit dispozițiilor art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (3) revine angajatorului, astfel că obligația de restituire nu își poate găsi fundamentul în plata nedatorată. Împotriva acestei sentințe a declarat apel reclamantul CERONAV, calea de atac fiind înregistrată pe rolul Curții de Apel Constanța - Secția I civilă.

#### V. Motivele de admisibilitate reținute de titularii sesizărilor

14. În dosarele nr. 4.024/118/2015 și 3.927/118/2015, înregistrate pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție sub nr. 1.151/1/2016 și 1.152/1/2016, cu privire la problemele de drept supuse dezlegării, instanța de sesizare a reținut următoarele:

##### 14.1. Problema efectelor contractului colectiv de muncă și a efectelor deciziei Curții de Conturi

Având în vedere dispozițiile Codului muncii și ale Legii dialogului social nr. 61/2011 incidente în cauză, se pune problema dacă, drept urmare a unui control efectuat de Curtea de Conturi în exercitarea atribuțiilor sale de control conform art. 1, 21 și art. 26 lit. h) raportat la art. 64 din Legea nr. 94/1992, aceasta poate stabili că anumite drepturi salariale sau în natură acordate în baza unui contract colectiv de muncă ce nu a fost anulat în perioada de valabilitate sunt acordate în mod nelegal, stabilind, implicit, că prevederile din contractul colectiv de muncă respectiv contravin legii.

Într-o astfel de situație, se pune problema dacă o astfel de constatare ar avea consecințe asupra efectelor contractului colectiv de muncă respectiv, în sensul că s-ar putea considera că nu mai este îndeplinită condiția impusă de art. 229 alin. (4) din Codul muncii ca acel contract să fie încheiat cu respectarea legii și, ca urmare, acesta nu ar mai produce efecte între părți, cel puțin în privința anumitor clauze, sau pentru lipsirea de efecte a contractului ar trebui fie să intervină o cauză legală de încetare a acestuia, fie să se constate nulitatea clauzelor de către instanța de judecată, caz în care se pune problema doar a posibilității invocării din oficiu sau de către parte, pe cale de excepție, a nulității după expirarea perioadei de aplicabilitate a contractului.

Problema prezintă însă particularități determinate de regimul juridic al instituției reclamante care este finanțată integral din fonduri proprii, caz în care contractul colectiv de muncă produce efecte până la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, nefiind aplicabile dispozițiile legislației privind salarizarea în sectorul bugetar.

#### 14.2. Problema răspunderii patrimoniale a angajaților

Potrivit art. 254 din Codul muncii, salariații răspund patrimonial pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

În același capitol III din titlul XI al Codului muncii, intitulat "Răspunderea patrimonială", este cuprins și art. 256 care instituie o formă de răspundere independentă de culpă, bazată în realitate pe îmbogățirea fără justă cauză, stabilind că salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Problema care se pune este dacă poate fi considerată o culpă a angajatului încasarea sumelor plătite de angajator într-o situație precum cea din cauza de față sau dacă se poate considera că acele sume au fost plătite de angajator deși nu erau datorate, în condițiile în care au fost plătite în baza unui contract colectiv de muncă valabil, ale cărui clauze nu au fost anulate.

Pe de altă parte, art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 stabilește că răspunderea pentru încheierea contractelor colective cu încălcarea prevederilor alin. (1) - (3) din același articol revine angajatorului.

Chiar dacă s-ar considera că acele clauze din contractul colectiv de muncă, în baza cărora s-au plătit anumite drepturi, considerate contrare legii de către Curtea de Conturi, sunt nule sau lipsite de efecte prin decizia instituției de control, se pune problema dacă aceste efecte se produc pentru trecut sau numai pentru viitor, caz în care nu s-ar mai pune problema restituirii sumelor încasate până la momentul emiterii deciziei de către Curtea de Conturi.

15. În Dosarul nr. 2.060/118/2015, înregistrat pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție sub nr. 1.247/1/2016, cu privire la modul de interpretare a art. 138 alin. (3) - (5) și art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, în primul rând, se ridică problema dacă instanța poate invoca din oficiu nulitatea absolută a unei clauze a contractului colectiv de muncă convenită cu nerespectarea art. 138 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 sau aceasta poate fi invocată doar de părți în condițiile art. 142 alin. (2).

Art. 138 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 sancționează cu nulitatea clauzele contractului colectiv de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1) - (3). Fiind vorba despre norme de ordine publică, instituite în vederea unui interes general, respectiv gestionarea fondurilor publice, nulitatea la care se referă art. 138 alin. (4) este absolută.

În dreptul comun, art. 1.247 alin. (3) Cod civil prevede că "instanța este obligată să invoce din oficiu nulitatea absolută".

Legea dialogului social nu cuprinde o dispoziție expresă în sensul că instanța nu ar putea invoca din oficiu nulitatea absolută a unei clauze contractuale.

Totuși, art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 prevede că "nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție". Textul este circumscris ipotezei exprimate prin alin. (1), adică privind clauzele negociate cu încălcarea art. 132. Potrivit art. 132 alin. (1), "clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege". Se constată că textul nu face distincție după cum clauzele respective încalcă legea în favoarea sau în defavoarea salariaților.

Întrucât dispozițiile Legii nr. 62/2011 privind negocierea și încheierea contractelor colective de muncă constituie o dezvoltare a prevederilor Codului muncii și acestea prezintă însușirea prevăzută de art. 278 alin. (1) din Codul muncii de a se completa cu dispozițiile de drept comun ale legislației civile.

De aceea, se poate considera că art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 nu înlătură obligația instanței de a invoca din oficiu nulitatea absolută, potrivit prevederilor de drept comun, ci doar prevede posibilitatea constatării nulității la cererea părții interesate.

În același timp, aceeași prevedere legală s-ar putea interpreta și în sensul că instanța nu poate invoca nulitatea absolută din oficiu, întrucât această prerogativă este exclusă implicit de legiuitor prin prevederea expresă că nulitatea se constată la cererea părții interesate.



Se poate considera, față de caracterul derogatoriu al art. 138 în privința sectorului bugetar, și că încălcarea alin. (1) - (3) ar atrage o nulitate de drept, ceea ce ar presupune, cel puțin în privința contractelor încheiate în sectorul bugetar, obligația instanței de a constata această nulitate din oficiu. Totuși, un regim diferit față de celelalte contracte colective de muncă este discutabil, față de exprimarea identică a legiuitorului de la art. 138 alin. (3) și art. 142 alin. (1): "clauzele (...) sunt lovite de nulitate".

În al doilea rând, se ridică problema dacă art. 138 alin. (5) presupune obligarea angajatorului la executarea unei clauze a contractului colectiv de muncă aflată sub incidența art. 138 alin. (3) și (4).

În dreptul comun, nulitatea unei clauze contractuale are ca efect lipsirea de efecte a acesteia și restituirea prestațiilor.

Art. 138 alin. (5) constituie o prevedere specifică materiei contractelor colective de muncă încheiate în sectorul bugetar, a cărei interpretare depinde de deslușirea sensului noțiunii de "răspundere" la care se referă.

O acțiune prin care salariații solicită obligarea angajatorului la executarea unei clauze contractuale are ca obiect răspunderea contractuală.

Într-o asemenea viziune, angajatorul este ținut să execute o clauză contractuală lovită de nulitate (chiar constatată de instanță la cererea acestuia), urmând, cel mult, să fie antrenată ulterior răspunderea subsidiară a prepușilor săi care se fac vinovați de încheierea contractului cu încălcarea legii. Astfel, salariații ajung să beneficieze fără niciun impediment de o clauză convenită cu încălcarea legii, deși și aceștia au participat, prin organele lor reprezentative, la negocierea și semnarea contractului.

Se ajunge, astfel, la concluzia că instanța, sesizată în baza unei clauze a unui contract colectiv de muncă, nici nu ar trebui să analizeze incidența nulității întrucât este irelevantă, de vreme ce trebuie, oricum, să admită acțiunea, antrenând, în acest fel, răspunderea angajatorului potrivit art. 138 alin. (5).

Se poate considera însă că această interpretare se îndepărtează de intenția legiuitorului de protejare a bugetelor publice prin prevederile restrictive ale art. 138 din Legea nr. 62/2011, în sensul neexecutării clauzelor afectate de nulitate, iar nu al expunerii bugetului instituției posibilității discutabile de recuperare a prejudiciului de la conducerea acesteia, în mod subsecvent executării întocmai a acelor clauze.

Cu privire la noutatea chestiunii de drept și situația practicii judiciare, s-a apreciat că problema de drept discutată, sub cele două aspecte, nu a făcut obiectul unui recurs în interesul legii sau al unei hotărâri preliminare și nici nu face obiectul unor astfel de sesizări aflate în curs de soluționare, potrivit site-ului Înaltei Curți de Casație și Justiție până la data la care instanța s-a pronunțat, respectiv 8 martie 2016.

Așadar, s-a considerat că este vorba de o chestiune nouă, sub ambele aspecte, întrucât, în practica judiciară, nu s-a cristalizat o jurisprudență unitară sau neunitară.

Deși problematica contractelor colective de muncă are reflectare în practica judiciară, aceasta nu a formulat până în prezent răspuns la cele două aspecte ale chestiunii ridicate, situație la baza căreia stă specificul prezentului litigiu, în care, deși părțile înfățișează poziții procesuale contrare, angajatorul care se opune executării unor clauze ale contractului colectiv de muncă în urma unei decizii a Curții de Conturi pe care nu a contestat-o, nu invocă nulitatea clauzelor respective.

16. În Dosarul nr. 3.799/118/2015, înregistrat pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție sub nr. 1.642/1/2016, cu privire la modul de interpretare a art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social în sensul că ar fi exclusă răspunderea civilă patrimonială, fondată pe art. 256 alin. (2) din Codul muncii, a salariatului din sectorul bugetar care a primit drepturi necuvenite potrivit legii de salarizare, dar care se regăsesc inserate în contracte colective de muncă încheiate cu nerespectarea legii de salarizare, răspunderea revenind în acest caz exclusiv angajatorului, instanța de sesizare a reținut următoarele:

Dispozițiile art. 37 din Legea-cadru nr. 284/2010 stabilesc faptul că:

(1) Prin contractele colective de muncă sau acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor prezentei legi.

(2) Salarizarea personalului autorităților și instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de finanțare, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, cu modificările și completările ulterioare, din instituții finanțate integral din venituri proprii în instituții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat se realizează potrivit prevederilor contractelor colective de muncă legal încheiate, până la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate, în limita cheltuielilor de personal aprobate.

(3) După expirarea perioadei de valabilitate a contractelor colective de muncă legal încheiate, salarizarea personalului prevăzut la alin. (2) se realizează în funcție de modul de organizare și finanțare al autorităților și instituțiilor publice vizate, potrivit prevederilor prezentei legi.

Dispozițiile art. 1 alin. (2) din aceeași lege arată că "Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege."

Față de aceste prevederi legale, la termenul din 29 februarie 2016, s-a pus în discuția părților dacă prevederile art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, republicată, se interpretează în sensul că este exclusă răspunderea civilă patrimonială, fondată pe art. 256 alin. (2) din Codul muncii, a salariatului din sectorul bugetar care a primit drepturi necuvenite potrivit legii de salarizare, dar care se regăsesc inserate în contracte colective de muncă încheiate cu nerespectarea legii de salarizare.

Problema ridicată în acest caz este nouă, ea nefiind obiect al vreunui recurs în interesul legii, după cum nici nu a mai făcut obiect al unei dezlegări dispuse potrivit art. 520 și următoarele din Codul de procedură civilă.

Aceasta are relevanță în cauză câtă vreme se solicită interpretarea art. 256 din Codul muncii în sensul obligării salariatului din sectorul bugetar să restituie toate sumele încasate în temeiul unui contract colectiv de muncă încheiat cu nerespectarea legislației salarizării, cu toate că există o normă ce pare a exclude, într-o atare ipoteză, răspunderea patrimonială de drept comun a angajatului.

VI. Punctele de vedere ale completelor de judecată cu privire la dezlegarea chestiunilor de drept

17. Opinia instanțelor de sesizare în dosarele nr. 4.024/118/2015 și 3.927/118/2015, înregistrate pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție sub nr. 1.151/1/2016 și 1.152/1/2016

1. Cu privire la problema efectelor contractului colectiv de muncă și a efectelor deciziei Curții de Conturi

Contractul colectiv de muncă constituie legea părților potrivit art. 229 alin. (4) din Codul muncii, iar executarea acestuia este obligatorie pentru părți potrivit art. 148 din Legea nr. 62/2011.

Singura situație în care acesta este lipsit de efecte este încetarea acestuia în cazurile prevăzute de art. 151 din Legea nr. 62/2011 și constatarea nulității sale în întregime sau a unora dintre clauzele lui, în condițiile art. 142 din Legea nr. 62/2011. Neîndeplinirea condiției ca anumite clauze din contractul colectiv de muncă sau acesta în întregime să fie încheiat cu respectarea dispozițiilor legale pentru a produce efecte, la care se referă art. 229 alin. (4) din Codul muncii, poate fi constatată numai de către instanță, în cazul în care se invocă nulitatea clauzelor contractuale respective.

Împrejurarea că, în urma unui control al Curții de Conturi, s-a stabilit că drepturile negociate prin contractul colectiv de muncă în favoarea angajaților ar fi acordate nelegal nu poate lipsi de efecte contractul colectiv de muncă, întrucât actele Curții de Conturi nu se pot opune instanței cu forță obligatorie, neavând caracterul unor hotărâri judecătorești care să se bucure de puterea lucrului judecat. Curtea de Conturi nu are dreptul să analizeze legalitatea unui contract colectiv de muncă și să constate ea însăși, în lipsa unei proceduri desfășurate în fața unei instanțe judecătorești, care să prezinte garanții de independență și imparțialitate, nelegalitatea contractului colectiv de muncă. Un astfel de control de legalitate ar echivala cu verificarea existenței unor cauze de nulitate în sensul art. 138 alin. (4) și art. 142 din Legea nr. 62/2011, iar lipsirea de efecte a contractului colectiv de muncă ar constitui o veritabilă măsură de anulare a acestuia, ceea ce excedează competenței Curții de Conturi și intră în competența exclusivă a instanțelor judecătorești.

Pe de altă parte, potrivit art. 278 alin. (1) din Codul muncii, prevederile art. 1.247 alin. (3) din Codul civil pot fi aplicabile numai în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de Codul muncii. Ca urmare, aceste prevederi, care impun în manieră generală obligația instanței de a invoca din oficiu nulitatea absolută, pot fi aplicate în limitele stabilite de art.

268 alin. (1) lit. d ) din Codul muncii, respectiv numai dacă contractul colectiv de muncă mai este aplicabil.

Pe de altă parte, prevederile art. 142 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 stabilește că nulitatea se poate constata la cererea părții interesate, punând în discuție posibilitatea instanței de a invoca din oficiu nulitatea prevederilor din contractul colectiv de muncă.

În sfârșit, chiar dacă se apreciază că decizia emisă de Curtea de Conturi în exercitarea atribuțiilor sale legale de control ar lipsi de efecte anumite clauze din contractul colectiv de muncă, trebuie avut în vedere că instituția reclamantă este o instituție finanțată integral din venituri proprii, conform Hotărârii Guvernului nr. 449/2003.

Or, în legătură cu aceste instituții, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, a stabilit, prin Decizia nr. 2 din 15 februarie 2016, că, în interpretarea dispozițiilor art. 2 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2012 privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale, aprobată de Legea nr. 182/2012, cu modificările ulterioare, salariile personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, precum și din cele aflate în coordonarea prim-ministrului și cele aflate sub controlul Parlamentului se stabilesc potrivit anexei nr. VIII la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, de la data expirării perioadei de valabilitate prevăzută în contractul colectiv de muncă aflat în derulare la momentul intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 19/2012 privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale, aprobată de Legea nr. 182/2012, cu modificările ulterioare.

Soluția este incidentă și în cazul contractelor colective de muncă aplicabile în anul 2014, care au expirat la sfârșitul aceluși an, raportat la prevederile art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 și art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului bugetar în anul 2014, respectiv anul 2015, în sensul că prevederile cuprinse în Legea-cadru nr. 284/2010 devin aplicabile după expirarea perioadei de valabilitate prevăzute în contractul colectiv de muncă aflat în derulare la momentul intrării în vigoare a acestor ordonanțe de urgență.

Pe cale de consecință, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă încheiat în cadrul instituției cu finanțare integrală din venituri proprii nu erau aplicabile prevederile Legii-cadru nr. 284/2010 astfel încât nu se poate considera că prevederile din contractul colectiv de muncă contravin dispozițiilor din Legea-cadru nr. 284/2010, de vreme ce acestea nu erau aplicabile instituției reclamante.

## 2. Cu privire la problema răspunderii patrimoniale a angajaților

Pe de o parte, răspunderea patrimonială a angajaților în temeiul art. 254 din Codul muncii este condiționată de culpa acestora în producerea prejudiciului.

Or, în mod expres, art. 138 alin. 5 din Legea nr. 62/2011 stabilește că răspunderea pentru încheierea contractelor colective cu încălcarea prevederilor alin. 1 - 3 din același articol revine angajatorului, iar nu angajaților.

Curtea de Conturi nu a impus reclamantei să recupereze prejudiciul de la angajații care au beneficiat de anumite drepturi potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă, ci doar o obligație generală de recuperare a acestui prejudiciu.

Pe de altă parte, răspunderea patrimonială întemeiată pe prevederile art. 256 din Codul muncii este condiționată de caracterul necuvenit al unor sume încasate de angajați de la angajator.

Acordarea sumelor respective s-a făcut în executarea unor obligații asumate de angajator prin contractul colectiv de muncă, în cadrul negocierii colective definite de art. 1 lit. b) din Legea nr. 62/2011, prin care s-au reglementat relațiile de muncă dintre angajator și angajați, drepturile prevăzute fiind considerate o contraprestație a muncii.

Art. 57 alin. (2) din Codul muncii stabilește că eventuala constatare a nulității contractului individual de muncă produce efecte numai pentru viitor.

Această soluție este justificată de împrejurarea că părțile nu mai pot fi repuse în situația anterioară, munca prestată de angajat în considerarea clauzelor din contractul individual de muncă neputând fi "restituită" de angajator decât cel mult prin plata unei despăgubiri care oricum ar trebui să fie egală cu drepturile salariale deja încasate.

Deși, în privința contractului colectiv de muncă, nu există o prevedere similară, argumentele pentru a reține aceeași soluție sunt identice cel puțin în privința clauzelor care stabilesc aspecte referitoare la salarizare sau alte drepturi convenite angajaților pentru prestarea muncii.

Astfel, în contractul colectiv de muncă se stabilește și contraprestația datorată de angajator pentru munca angajaților care include, pe lângă salarii, în legătură cu care contractul colectiv de muncă stabilește criteriile generale de determinare, și anumite drepturi în natură sau în bani, conform art. 229 alin. (1) din Codul muncii. Toate aceste drepturi ale salariaților constituie contraprestația angajatorului pentru munca angajaților, contraprestație pe care angajații o au în vedere pentru stabilirea sau continuarea raporturilor de muncă și pentru prestarea activității.

Lipsirea de efecte pentru trecut a clauzelor din contractul colectiv de muncă care prevăd drepturi pentru salariați ar însemna lipsirea de cauză a unei părți din obligațiile angajaților, concretizate în prestații care ar trebui astfel restituite de angajator, ceea ce evident este imposibil.

Ca urmare, aceste sume nu pot fi considerate necuvenite.

18. Opinia instanței de sesizare în Dosarul nr. 2.060/118/2015, înregistrat pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție sub nr. 1.247/1/2016

S-a apreciat că instanța poate invoca din oficiu nulitatea absolută a unei clauze a contractului colectiv de muncă convenită cu nerespectarea art. 138 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, întrucât art. 142 alin. (2) prevede posibilitatea constatării nulității la cererea părților interesate, dar nu exclude aplicarea principiului prevăzut de art. 1.247 alin. (3) din Codul civil.

Totodată, instanța de sesizare apreciază că art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 nu presupune obligarea angajatorului la executarea unei clauze nelegale a contractului colectiv de muncă, întrucât această interpretare este contrară obiectivului urmărit de legiuitor, respectiv protejarea bugetelor publice prin lipsirea de efecte a clauzelor contractuale încheiate cu nerespectarea legii.

Răspunderea prevăzută de art. 138 alin. (5) nu presupune executarea clauzei nelegale, pe care legiuitorul s-a preocupat să o sancționeze cu nulitatea, ci este o răspundere de ordin administrativ sau penal. Totodată, poate fi și o răspundere civilă în raport cu statul, care presupune și răspunderea prepușilor pentru fapta instituției, în calitate de comitent, de asumare a unor obligații situate dincolo de limitele legii.

În sprijinul acestei soluții sunt și prevederile legilor nr. 84/2012 și nr. 124/2014, privind exonerarea personalului din sectorul bugetar de plata sumelor pe care "trebuie să le restituie ca urmare a deciziilor de impunere emise de angajatori drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi a unor prejudicii", respectiv pe care "trebuie să le restituie drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control a unor prejudicii" - art. 2 alin. 1 din fiecare dintre cele două acte normative.

Referirea legiuitorului la obligația de restituire, Legea nr. 84/2012 prevăzând expres că exonerarea privește inclusiv sume încasate în baza contractelor colective de muncă, apare ca incompatibilă cu generarea de noi prejudicii prin continuarea executării clauzelor care le produc.

19. Opinia instanței de sesizare în Dosarul nr. 3.799/118/2015 înregistrat pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție cu nr. 1.642/1/2016

Prevederile referitoare la încheierea contractelor colective de muncă în sectorul bugetar au incidență în cauză, câtă vreme angajatorul, supus legislației vizând responsabilitatea instituțiilor publice implicate în procesul bugetar, nu se află în poziția similară celui din domeniul privat, care se bucură de libertate în gestionarea resurselor financiare, în raport cu indicatorii economici anuali, cu profitul/pierderile înregistrate, cu investițiile preconizate sau cu posibilitățile reale de creștere a salariilor în unitate.

Legislația muncii nu face abstracție de această situație, a coexistenței sectorului public cu cel privat, recunoscând dreptul partenerilor sociali la dialog și la negocieri colective, reglementând condițiile în care părțile pot să își valorifice drepturile decurgând din raporturile de muncă și, deopotrivă, sancțiunile aplicabile procedurilor nelegale sau ilegite demarate de oricare dintre părți (patronat ori sindicat); în egală măsură însă legiuitorul a cuprins prevederi distincte pentru sectorul bugetar, atât în ce privește modalitatea în care părțile pot încheia contracte/acorduri colective, cât și drepturile asupra cărora se poate negocia.

Una din aceste prevederi incidente doar în cazul sectorului bugetar este cea a art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, republicată, care prevede că răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă din sectorul bugetar cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (3) revine angajatorului.

Legea nu definește la care anume tip de răspundere se face trimitere prin dispozițiile sus-citate, ceea ce prezumă că interpretarea nu poate fi una restrictivă față de argumentul *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, angajarea răspunderii angajatorului urmând să opereze așadar pe multiple planuri: contravențională, penală, patrimonială.

În speță, aceasta s-ar traduce prin angajarea exclusivă a răspunderii angajatorului din sectorul bugetar (prin organele sale de conducere), inclusiv în relația cu bugetul de stat, pentru sumele acordate nelegal salariaților, adică și pentru cele neprevăzute de legislația în vigoare pentru această categorie de personal, chiar dacă ele au fost menționate în contractele colective de muncă.

S-a exprimat în acest mod responsabilitatea integrală a angajatorului, a cărui activitate presupune gestionarea fondurilor publice (în cadrul cărora intră și veniturile proprii ale instituțiilor publice), pentru utilizarea lor, precum și interdicția impusă prin lege acestuia de a achiesa la drepturi pretinse de sindicate/reprezentanții salariaților, care nu își găsesc reflectarea prin legea de salarizare bugetară.

Se poate opina, astfel, că prevederile generale ale art. 256 din Codul muncii - care stabilesc ca principiu răspunderea oricărui salariat (din sectorul public sau privat) de a restitui ceea ce i s-a plătit nedatorat, ca formă a răspunderii civile patrimoniale - cunosc prin prevederile art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 o excepție de la regulă, atunci când ceea ce se pretinde în restituire salariatului bugetar decurge dintr-un contract colectiv de muncă ale cărui clauze se referă la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

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

20. În dosarele nr. 4.024/118/2015 și nr. 3.927/118/2015, înregistrate pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție cu nr. 1.151/1/2016 și nr. 1.152/1/2016, punctul de vedere exprimat de angajator este următorul:

Actul de control al Curții de Conturi prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă au fost acordate nelegal nu poate lipsi de efecte juridice contractul colectiv de muncă prin care au fost stabilite drepturile, dacă instanța de judecată nu a constatat nulitatea clauzei contractuale.

Chiar dacă prin decizia Curții de Conturi (necontestată) s-a stabilit existența acordării unor drepturi neprevăzute în legea unică de salarizare, în temeiul art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 acest act nu lipsește de efecte juridice contractul colectiv de muncă, astfel încât acesta va continua să existe până la constatarea nulității clauzei inserate în art. 74.

În situația în care constatările Curții de Conturi vizează un prejudiciu rezultat din aplicarea unui contract colectiv de muncă, pentru punerea în executare a măsurii de recuperare a prejudiciului, angajatorul este obligat ca, în prealabil sau concomitent cu solicitarea de restituire a sumelor acordate necuvenit, să solicite și constatarea nulității absolute a clauzei inserate în contractul colectiv de muncă cu încălcarea legii.

În situația neparcurgerii procedurii obligatorii de constatare a nulității absolute rămân incidente prevederile art. 132 din Legea nr. 62/2011 coroborat cu art. 229 alin. (4) din Codul muncii, și art. 148 din Legea nr. 62/2011, din a căror interpretare rezultă că orice contract colectiv de muncă aflat în executare este valabil încheiat, având forță obligatorie pentru părți, atât timp cât instanța de judecată nu a constatat intervenită nulitatea absolută a clauzei contractuale despre care se pretinde că ar fi nelegală.

În ceea ce privește obligativitatea apelantei-reclamante de a pune în executare decizia Curții de Conturi și răspunderea acesteia în raport cu dispozițiile art. 64 din Legea nr. 94/1992, acest text de lege prevede că neîndeplinirea obligației de stabilire a întinderii prejudiciului și de dispunere a măsurilor pentru recuperarea acestuia, prevăzută de art. 33 alin. (3) din Legea nr. 94/1992, în sarcina conducerii entității auditate, constituie infracțiune.

Prin urmare, obligația de a respecta decizia Curții de Conturi se limitează în cauza dedusă judecării doar la îndatorirea conducerii instituției de a determina întinderea exactă a prejudiciului și de a efectua demersurile juridice necesare în vederea recuperării prejudiciilor, întrucât posibilitatea recuperării sau nu a pagubei urmează a se stabili de instanță în urma soluționării prezentei cauze.

Angajatorul nu poate opune salariatului obligația de restituire prevăzută de art. 256 din Codul muncii, în condițiile în care răspunderea, sub orice formă, pentru sumele acordate în baza unui contract colectiv de muncă, încheiat cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (3) din art. 138 din Legea nr. 62/2011, revine angajatorului.

Salariații pârâți au exprimat același punct de vedere, concluzionând că, în măsura în care se constată îndeplinite cumulativ condițiile de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, potrivit dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, interpretarea normelor de drept analizate urmează a se face în sensul că decizia Curții de Conturi, prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă, cum ar fi cele din cauză, au fost acordate nelegal raportat la prevederile legale, nu poate lipsi de efecte clauzele din contractul colectiv de muncă, prin care ele s-au stabilit, atât timp cât, în temeiul art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, instanța de judecată nu a constatat nulitatea absolută a acesteia.

21. În Dosarul nr. 2.060/118/2015, înregistrat pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție cu nr. 1.247/1/2016, părțile au susținut că instanța nu poate invoca din oficiu nulitatea absolută a contractului colectiv de muncă, care poate fi invocată doar de părți, potrivit art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, față de care cadrul legislativ care reglementează contractul colectiv de muncă nu prevede o situație de excepție.

Răspunderea angajatorului, potrivit art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, pentru încheierea unui contract colectiv de muncă cu nerespectarea art. 138 alin. (1) - (3), reprezintă în fapt sancționarea faptei culpabile a acestuia de a accepta includerea unor drepturi nelegale, deși cunoștea sau trebuia să cunoască interdicția instituită prin acest text de lege.

22. În Dosarul nr. 3.799/118/2015, înregistrat pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție cu nr. 1.642/1/2016, asupra problemei de interpretare a normei incidente, ambele părți au arătat că interpretarea normei este necesară câtă vreme teza răspunderii civile patrimoniale a salariatului pârât este dată de art. 256 din Codul muncii.

Angajatorul a susținut însă că această ipoteză ar fi justificată dacă s-ar constata nulitatea absolută a contractului colectiv de muncă și că sesizarea anterioară a Înaltei Curți de Casație și Justiție, realizată în dosarele nr. 3.927/118/2015 și nr. 4.024/118/2015 ale Curții de Apel Constanța, atinge și această problemă.

Sindicatul pârât a susținut că dispozițiile art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 reflectă sancționarea legislativă a faptei culpabile a angajatorului de a accepta, încă din etapa negocierii, includerea unor drepturi suplimentare, deși cunoștea sau trebuia să cunoască limitele legale în privința salarizării din sectorul bugetar.

Cu toate că încheierea contractului colectiv de muncă s-a realizat prin acordul de voință al ambilor parteneri sociali, în cazul angajatorului din sectorul bugetar, regula este aceea a răspunderii sale exclusive dacă nu a blocat încheierea unui asemenea contract care contravine legii.

Intimata pârâtă a mai susținut că problema de drept s-ar naște dacă, prin decizia sa, Curtea de Conturi declară caracterul ilegal al contractului colectiv de muncă, instanța fiind chemată să stabilească în acest caz cui îi revine răspunderea pentru sumele acordate salariaților bugetari.

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

23. Dosarul nr. 1.151/1/2016

1. Ministerul Public - Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Adresa nr. 520/C2/1.019/III-5/2016 din 14 aprilie 2016, a comunicat că la nivelul Secției judiciare - Serviciul judiciar civil nu s-a verificat și nu se verifică, în prezent, practica judiciară în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii în problemele de drept care formează obiectul sesizărilor formulate de Curtea de Apel Constanța - Secția civilă.

2. Opiniile diferite ale instanțelor, exprimate în jurisprudența și în punctele de vedere atașate, au fost următoarele:

- decizia legală a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale, prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, poate lipsi de efecte clauzele contractului colectiv/acordului colectiv de muncă prin care au fost stabilite, fără a fi necesară constatarea nulității

acestor clauze, și îndreptățește recuperarea sumelor astfel acordate de la angajatul care a beneficiat de acestea;

- constatările Curții de Conturi nu produc efecte cu privire la clauzele contractului colectiv de muncă. Atât timp cât clauzele contractului colectiv de muncă nu au fost anulate în perioada de valabilitate a contractului, drepturile primite în baza acestuia nu pot constitui drepturi necuvenite ori primite fără o justă cauză. Ineficacitatea sau nulitatea unor clauze ale unui contract colectiv de muncă nu poate să fie considerată ca fiind intervenită decât prin intermediul unei hotărâri judecătorești.

24. Dosarul nr. 1.247/1/2016

1. Ministerul Public - Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Adresa nr. 604/C2/1.101/III-5/2016 din 14 aprilie 2016, a comunicat că la nivelul Secției judiciare - Serviciul judiciar civil nu s-a verificat și nu se verifică, în prezent, practica judiciară în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii în problemele de drept care formează obiectul sesizărilor formulate de Curtea de Apel Constanța - Secția civilă.

2. Opiniile diferite ale instanțelor, exprimate în jurisprudența și în punctele de vedere atașate, au fost următoarele:

- instanța nu poate invoca din oficiu nulitatea unei clauze contractuale încheiate cu nerespectarea dispozițiilor art. 138 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, întrucât ar încălca principiul disponibilității părților în procesul civil, aceasta cu atât mai mult cu cât poate fi invocată numai în intervalul de timp în care actul este în vigoare;

- instanța poate invoca din oficiu nulitatea absolută a unei clauze a contractului colectiv de muncă stabilită cu nerespectarea art. 138 alin. (3) din Legea nr. 61/2011, întrucât art. 142 alin. (2) prevede posibilitatea constatării nulității la cererea părților interesate, dar nu exclude aplicarea principiului prevăzut de art. 1.247 alin. (3) din Codul civil, întrucât, potrivit dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Codul muncii, dispozițiile acestui cod se întregesc cu dispozițiile legale civile. Nulitatea poate fi invocată pe cale de excepție, ca mijloc de apărare de fond, iar instanța de judecată este obligată să pună în discuția părților respectiva excepție.

Referitor la problema interpretării art. 138 alin. (5) din Codul muncii, se apreciază că, efectuând, pe cale incidentală, o analiză de legalitate a contractului colectiv de muncă în cadrul unui litigiu în care se invocă incidența clauzelor respectivului contract, instanța poate refuza aplicarea unei clauze, dacă aceasta încalcă prevederile art. 138 din Legea nr. 62/2011, republicată. Angajatorul nu poate fi obligat la executarea unei clauze contractuale care contravine dispozițiilor imperative ale art. 138 din aceeași lege și pe care legiuitorul s-a preocupat să o sancționeze cu nulitatea, întrucât această interpretare este contrară obiectivului urmărit de legiuitor, respectiv protejarea bugetelor publice prin lipsirea de efecte a clauzelor contractuale încheiate cu nerespectarea legii. Cum numai contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților și au forță legală, instanța de judecată nu poate aplica dispoziții din contractele colective de muncă contrare unor norme legale imperative. Altfel, s-ar ajunge ca instanța să încalce principiul separației puterilor în stat și principiul supremației legii. Răspunderea angajatorului instituită de art. 138 alin. (5) din lege este o răspundere de ordin administrativ sau penal.

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

25. La nivelul Înaltei Curți de Casație și Justiție nu a fost identificată jurisprudența relevantă asupra problemei de drept în cauză.

26. Prin Decizia nr. 574 din 4 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011, Curtea Constituțională a respins obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, iar, prin Decizia nr. 637 din 17 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 21 iulie 2011, s-a respins excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 132 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

27. Curtea Constituțională, prin deciziile nr. 58 din 16 ianuarie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007, nr. 608 din 19 iunie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007, nr. 95 din 5 februarie 2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 februarie 2008, nr. 1.453 din 5 noiembrie

2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 19 noiembrie 2009, nr. 1.247 din 7 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 847 din 17 decembrie 2010, nr. 649 din 17 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 547 din 2 august 2011, și nr. 798 din 17 noiembrie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 20 ianuarie 2016, a respins excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 268 din Codul muncii, republicat.

#### X. Opinia doctrinei

28. Doamna profesor universitar doctor Magda Volonciu, prin punctul de vedere depus, a apreciat că o clauză a unui contract colectiv de muncă este producătoare de efecte juridice până la desființarea sa prin constatarea de către instanța judecătorească a nulității acelei clauze.

29. Domnul profesor universitar doctor Alexandru Athanasiu și doamna asistent universitar Ana-Maria Vlăsceanu, prin opinia comunicată, au concluzionat că salariații nu pot fi obligați la plata sumelor stabilite prin contractul colectiv de muncă, responsabilitatea pentru acoperirea prejudiciului aparținând exclusiv persoanelor din conducerea angajatorului care au negociat contractul colectiv de muncă.

#### XI. Raportul asupra chestiunilor de drept

30. Prin raportul întocmit, referitor la admisibilitatea sesizărilor, s-a apreciat că acestea îndeplinesc condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă, iar, pe fondul cauzei, s-a concluzionat că o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanțele judecătorești, în condițiile legii; nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 138 alin. (1) - (3) din Legea nr. 62/2011 poate fi cerută de către părțile interesate fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, respectiv, și de către instanță din oficiu, pe durata de valabilitate a contractului colectiv de muncă; angajatorul poate fi obligat la executarea unor clauze cuprinse în contractele colective de muncă și negociate cu încălcarea dispozițiilor art. 138 alin. (1) - (3) din Legea nr. 62/2011, în situația în care, prin hotărâre judecătorească, nu s-a constatat nulitatea acestora.

#### XII. Înalta Curte de Casație și Justiție

31. Din cuprinsul prevederilor art. 519 din Codul de procedură civilă se desprind condițiile de admisibilitate pentru declanșarea procedurii de sesizare în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, condiții care trebuie să fie întrunite în mod cumulativ; în doctrină ele au fost identificate după cum urmează:

1. existența unei cauze aflate în curs de judecată;
2. instanța care sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție să judece cauza în ultimă instanță;
3. cauza care face obiectul judecării 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;
4. soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere;
5. chestiunea de drept a cărei lămurire se cere să fie nouă;
6. chestiunea de drept nu a făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

32. Procedând la analiza asupra admisibilității sesizării se constată că primele trei condiții sunt îndeplinite, întrucât Curtea de Apel Constanța este legal investită cu soluționarea apelurilor în două cauze ce au ca obiect obligarea salariatului la restituirea sumei acordate cu titlu de decont cheltuieli de transport la și de la locul de muncă, ca sumă încasată necuvenit în temeiul art. 256 alin. (1) din Codul muncii, republicat, într-o cauză ce are ca obiect anularea deciziei angajatorului și obligarea acestuia la executarea obligațiilor asumate prin art. 74 din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pentru anul 2015, în sensul plății ajutoarelor la care salariații sunt îndreptățiți pentru situațiile apărute de la data înregistrării contractului de muncă până la pronunțarea hotărârii și, în continuare, pe toată perioada de valabilitate a contractului, și într-o cauză ce are ca obiect obligarea salariatului



la restituirea unei sume cu titlu de plată nedatorată, constând în decontarea prestațiilor de odihnă și tratament pe care pârâtul a încasat-o în anul 2014.

33. Totodată, litigiile au natura unor conflicte de muncă, ceea ce conferă competență exclusivă, în primă instanță, tribunalului, conform art. 208 din Legea nr. 62/2011, hotărârile pronunțate de tribunal fiind supuse numai apelului, conform art. 214 din Legea nr. 62/2011.

34. Înalta Curte de Casație și Justiție a fost sesizată de patru complete din cadrul Curții de Apel Constanța, învestite 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.

35. De asemenea este îndeplinită și cerința noutății chestiunii de drept supuse interpretării care, potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, reprezintă o condiție distinctă de admisibilitate.

Astfel, în doctrină, s-a exprimat opinia potrivit căreia sesizarea instanței supreme ar fi justificată sub aspectul îndeplinirii elementului de noutate atunci când problema de drept nu a mai fost analizată - în interpretarea unui act normativ mai vechi - ori decurge dintr-un act normativ intrat în vigoare recent sau relativ recent prin raportare la momentul sesizării. De asemenea, problema de drept poate fi considerată nouă prin faptul că nu a mai fost dedusă judecății anterior.

Caracterul de noutate se pierde pe măsură ce chestiunea de drept a primit o dezlegare din partea instanțelor, în urma unei interpretări adecvate, concretizată într-o practică judiciară consacrată.

Examenul jurisprudențial efectuat a relevat că nu s-a cristalizat o jurisprudență unitară și constantă în legătură cu chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, situație care justifică interesul în formularea unei cereri pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile în scopul prevenirii apariției unei practici neunitare, iar analiza deciziilor pronunțate oferă indicii referitoare la posibilitatea apariției unei practici neunitare din această perspectivă.

Așa fiind, condiția noutății se verifică, devenind actuală cerința interpretării și aplicării normei de drept respective.

36. 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.

Spre deosebire de legislația procesual penală, textul art. 519 din Codul de procedură civilă nu prevede în mod expres modalitatea prin care Înalta Curte de Casație și Justiție să fi statuat asupra chestiunii de drept, respectiv norma legală, nu arată dacă are în vedere numai acele decizii obligatorii *erga omnes* sau și cele de speță, pronunțate în recurs.

În doctrină s-a apreciat că această condiție este îndeplinită numai în situația în care, în privința chestiunii de drept, instanța supremă nu a mai statuat printr-un recurs în interesul legii sau un recurs în casație.

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

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

38. Pe fondul cauzei se constată că, prin încheierile de sesizare, s-a solicitat Înaltei Curți de Casație și Justiție interpretarea dispozițiilor legale anterior menționate aplicabile unei situații de fapt, necontestate, în care angajatorul, instituție publică finanțată din fonduri proprii, care, potrivit legislației fiscale, sunt considerate fonduri publice, s-a obligat prin contractul colectiv de muncă să acorde anumite categorii de drepturi bănești, interzise de legile anuale de salarizare. În urma controlului efectuat de Curtea de Conturi s-a constatat că plățile au fost făcute cu încălcarea dispozițiilor legale, Curtea de Conturi solicitând angajatorului să ia măsuri pentru recuperarea lor. Angajatorul a chemat în judecată salariații pentru recuperarea sumelor plătite acestora, cu mențiunea că, la data litigiului, contractul colectiv de muncă expirase.

39. În primul rând este de reținut că sumele achitate salariaților de către angajator și a căror restituire s-a solicitat prin acțiunile promovate în justiție sau a căror plată s-a solicitat prin cererile ce fac obiectul dosarelor în care s-au invocat chestiunile de drept cu care a fost sesizată Înalta Curte de Casație și Justiție reprezintă sume care nu sunt incluse în drepturile salariale, ci intră în categoria cheltuielilor sociale deductibile limitat (decontare transport, bilete de odihnă și tratament), fiind prevăzute în contractele colective de muncă pentru anii 2014 - 2015, la art. 74 lit. h), potrivit căruia

"în afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, în limita posibilităților financiare, din fondul de cheltuieli sociale, salariații vor beneficia de următoarele sume care nu sunt incluse în drepturile salariale". Prin urmare, ele nu reprezintă contraprestația propriu-zisă a muncii depuse, ci bonificații neasimilate veniturilor din salariu, acordate, de regulă, în scopul eficientizării muncii salariaților și fidelizării acestora.

40. Stabilirea salariilor și a altor drepturi în bani sau în natură pentru personalul din instituțiile publice finanțate integral din fonduri proprii pentru anii 2014 și 2015 se face potrivit art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată prin Legea nr. 28/2014, respectiv conform art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, dispoziții legale cu conținut identic, doar că se referă la ani diferiți, și care prevăd că, prin excepție de la prevederile art. 1 și 2, respectiv prin excepție de la prevederile art. 1, pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, precum și din cele aflate în coordonarea prim-ministrului și cele aflate sub controlul Parlamentului, ale cărui contracte colective de muncă își încetează valabilitatea în anul 2014, respectiv 2015, salariile se stabilesc potrivit anexei nr. VIII la Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, respectiv potrivit art. 1 alin. (2), care prevede că, "începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzute la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege", și art. 37 alin. (1) din același act normativ, care prevede că "prin contractele colective de muncă sau acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor prezentei legi".

41. Având în vedere că salarizarea personalului angajat în instituții publice care se finanțează integral din venituri proprii, precum și acordarea altor drepturi se realizează, pentru anii 2014 - 2015, în baza Legii-cadru nr. 284/2010 și a legilor anuale de salarizare menționate anterior, potrivit art. 132 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, prin contractele colective de muncă pentru anii respectivi, se puteau stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege, iar, potrivit art. 138 alin. (1) din același act normativ, nu se puteau negocia și include în contractele colective de muncă clauze referitoare la drepturi în bani sau în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Cum drepturile pretinse sunt drepturi pecuniare, condițiile acordării lor nu puteau fi negociate decât dacă dreptul respectiv era recunoscut prin legile de salarizare.

42. În speță, angajatorul, care este o instituție publică finanțată integral din venituri proprii și al cărui buget este constituit din fonduri publice, potrivit art. 2 lit. l) din Legea nr. 94/1992, este supus controlului Curții de Conturi, care se exercită în ceea ce privește modul de formare, administrare și întrebuințare a resurselor financiare, potrivit art. 1, art. 21 și art. 26 lit. h) din Legea nr. 94/1992.

43. În acest context se ridică, prin sesizare, problema dacă decizia Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege și care se bucură de prezumția de adevăr fie prin necontestare, fie prin menținerea sa în urma controlului de legalitate efectuat de instanța de contencios administrativ, înlătură, prin ea însăși, de la aplicare o clauză a contractului colectiv de muncă prin care se acordă drepturile bănești constatate de Curtea de Conturi ca încălcând dispozițiile legilor de salarizare sau lipsa de eficacitate a acestei clauze trebuie constatată de instanța de judecată.

44. În acest ultim caz se pune problema regimului juridic aplicabil sancțiunii civile a nulității (respectiv cine o poate invoca, în ce moment și prin ce mijloc procesual).

45. Este de precizat că angajatorul din prezenta cauză este supus legilor de salarizare bugetară, nefiind incidentă, în situația sa, Decizia nr. 2 din 15 februarie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în Dosarul nr. 4.112/1/2015, care se referă strict la situația tranzitorie a angajatorului, inclus în legea-cadru de salarizare, căruia i se modifică regimul de finanțare [art. 37 alin. (2) din Legea-cadru nr. 284/2010], situație în care încadrarea în anexa corespunzătoare a legii operează după expirarea contractului colectiv de muncă. Pentru celelalte cazuri, în care personalul instituției publice finanțate din fonduri proprii era salarizat în baza legii-cadru la momentul negocierii contractului colectiv de muncă, negociere în care trebuie să țină

seama de legea-cadru de salarizare și de legea anuală în vigoare în anul respectiv, este exclusă interpretarea conform căreia contractul colectiv de muncă este valabil peste legea-cadru de salarizare.

46. Înalta Curte consideră ca fiind corectă opinia conform căreia o decizie a Curții de Conturi nu poate să înlăture *eo ipso* de la aplicare o clauză a contractului colectiv de muncă. Aceasta întrucât o astfel de decizie, cu caracter administrativ, nu este opozabilă decât angajatorului, în sarcina căruia impune obligații de recuperare a prejudiciului, nu și salariatului.

Pentru a se putea repercuta asupra raportului juridic de muncă al salariatului bugetar, din perspectiva drepturilor bănești încasate cu încălcarea legii, trebuie inițiat un mecanism procesual care să îi fie opozabil acestuia și în care salariatul să aibă posibilitatea de a se prevala, în justificarea drepturilor încasate, de existența clauzei din contractul colectiv de muncă (fie pentru a pretinde plata dreptului acordat prin respectiva clauză, fie, odată plătit, pentru a se opune unei cereri de restituire). Verificarea conformității respectivei clauze contractuale cu normele imperative ale legii urmează a ține cont de reglementările speciale derogatorii în materia nulității, vizând condițiile în care instanța poate constata nulitatea absolută a unei clauze din contractul colectiv de muncă, care acordă salariatului din sectorul bugetar drepturi neprevăzute în legea de salarizare.

Prin urmare, o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește prin simpla sa existență, de efecte, clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, dacă o instanță de judecată nu a constatat, în condițiile legii, nulitatea acestora.

47. În ceea ce privește regimul nulității unei clauze nelegale din contractul colectiv de muncă se constată că art. 132 din Legea nr. 62/2011 instituie, în alineatul (1), o reglementare-cadru, de principiu, cu aplicabilitate generală, în privința marjei de negociere a contractelor colective de muncă, ce trebuie să se încadreze "în limitele și condițiile prevăzute de lege". Alin. (2) - (4) se referă la caracterul minimal al dispozițiilor cu forță juridică superioară de la care se poate deroga în favoarea salariaților.

Potrivit art. 142 din Legea nr. 62/2011, clauzele din contractul colectiv de muncă negociate (s.n. în favoarea sau în defavoarea salariaților) cu încălcarea art. 132 sunt lovite de nulitate, sancțiune ce se aplică de către instanță, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

Art. 138 din Legea nr. 62/2011 se referă la situația specială a contractelor colective încheiate în sectorul bugetar, instituind anumite condiții (alin. 1 - 3), a căror încălcare este sancționată cu nulitatea absolută a respectivei clauze [alin. (4)]. Conform art. 138 alin. (5) din același act normativ, răspunderea pentru încheierea, în aceste condiții, a contractului colectiv de muncă revine angajatorului.

Aceste texte din Legea dialogului social se coroborează cu dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, potrivit cărora, în cazul în care se solicită constatarea nulității unor clauze ale contractului colectiv de muncă, cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate pe toată durata existenței contractului.

48. Este corectă acea interpretare dată de doctrină și jurisprudență conform căreia, în condițiile în care regimul nulității nu este foarte clar stabilit în dreptul muncii, nulitățile absolute și relative nefiind reglementate distinct, pentru a distinge între aceste nulități se impune a institui criteriul naturii interesului ocrotit. În caz contrar, o posibilă situație de încălcare flagrantă a unei norme imperative ar rămâne nesancționată întrucât părțile care au negociat-o nu sunt interesate să își corecteze propria conduită culpabilă.

În acest sens se poate aprecia că orice clauză ce nu ocrotește un interes particular și încalcă un interes public poate fi analizată, din oficiu, în privința legalității, atunci când o instanță este investită cu cereri ce pun în discuție efectele produse de această clauză.

49. Având în vedere că dispozițiile art. 132 alin. (2) - (4) din Legea nr. 62/2011 prevăd drepturi în favoarea salariaților, ele ocrotesc un interes privat, astfel că sancțiunea pentru nerespectarea acestora este o nulitate relativă. Spre deosebire de această situație, sancțiunea edictată în cazul nerespectării interdicției de a negocia drepturi neprevăzute de legea bugetului de stat [art. 138 alin. (1) - (3)], care ocrotește un interes public, se impune a fi calificată ca o nulitate absolută. O astfel de interpretare se justifică și prin faptul că legiuitorul a inserat expres referirea la sancțiunea nulității

absolute chiar în conținutul art. 138 și nu s-a limitat la mențiunea din art. 142 care reglementează, cu caracter de principiu, nulitatea clauzelor negociate cu încălcarea art. 132.

50. Prin urmare, în conformitate cu dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii, într-o astfel de situație, dispozițiile art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 pot fi completate cu cele ale art. 1247 alin. (3) din Codul civil, ce reprezintă dreptul comun în materia nulității, astfel că, atunci când este vorba de un interes general ocrotit, cum este reglementarea bugetului de stat, instanța, din oficiu, poate invoca nulitatea absolută a clauzei, pe durata de existență a respectivei clauze.

51. O interpretare în sens contrar ar permite validarea și chiar punerea în executare a unei dispoziții, negociată de partenerii sociali, cu încălcarea disciplinei bugetare.

52. Controlul legalității unei astfel de clauze este posibil atât în litigiile în care se solicită pe cale principală aplicarea unei astfel de sancțiuni (prin acțiunea sau cererea reconvențională a angajatorului), dar și pe cale de excepție, în litigiile în care se solicită valorificarea clauzei sau, dimpotrivă, se contestă efectele juridice ale acesteia. Sintagma "a constata nulitatea pe cale de excepție" presupune ca instanța, pe cale incidentală, să nu recunoască efectele juridice produse de o clauză nelegală, excepția la care textul de lege face referire nefiind o excepție de drept procesual, ci un mijloc de apărare a intereselor generale care permite analiza conformității cu legea a clauzei respective.

53. Acest raționament nu contravine dispozițiilor art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, întrucât instanța are posibilitatea de a invoca nulitatea pe cale de excepție într-un litigiu în care se analizează eficacitatea juridică a respectivei clauze din contractul colectiv de muncă pe toată durata sa de existență, în condițiile în care efectele acesteia se produc și după expirarea termenului convenit de părți pentru punerea în executare a contractului. Existența unei clauze ce instituie o situație juridică de care beneficiarul se poate prevala nu se limitează la termenul pentru care a fost încheiat contractul, ci reprezintă perioada în care părțile pot invoca efectele juridice generate de executarea sau neexecutarea clauzei. O interpretare restrictivă a acestor dispoziții ar permite valorificarea unei clauze contractuale, fără posibilitatea de cenzurare a legalității sale.

54. Ca atare, într-un dosar în care se solicită restituirea plăților efectuate în temeiul acestei clauze, instanța poate pune în discuție și analiza, printr-un act de judecată propriu, legalitatea clauzei, fără a fi ținută de constatările Curții de Conturi, instituție care, astfel cum s-a precizat anterior, se află într-un raport juridic de drept fiscal cu angajatorul, raport în baza căruia acesta a fost obligat a acționa în vederea recuperării pagubei. Decizia Curții de Conturi, ce instituie o prezumție relativă privind situația juridică constatată, poate constitui un mijloc de probă în procesul de stabilire a legalității acelei clauze.

55. În cazul în care consideră că respectiva clauză încalcă dispozițiile imperative ale legilor de salarizare în vigoare la încheierea contractului colectiv de muncă [în aplicarea dispozițiilor art. 132 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 coroborate cu prevederile art. 138 alin. (1) - (4) din același act normativ] instanța va lipsi clauza de efecte juridice, exonerând pe angajator de obligația de a executa o astfel de clauză nelegală.

O interpretare contrară care ar pune acțiunea în nulitate doar la dispoziția partenerilor de dialog social ar crea posibilitatea ca o clauză vădit nelegală să își producă efecte juridice între părțile contractante (chiar cu concursul forței coercitive a autorității judiciare, în cazul în care creditorul obligației invocă răspunderea contractuală pentru neexecutare), acestea nefiind interesate a o desființa în perioada în care aceasta își produce efectele.

56. Pe de altă parte, se reține că art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, potrivit căruia răspunderea pentru încheierea, în aceste condiții, a contractului colectiv de muncă revine angajatorului, nu distinge între tipurile de răspundere de care angajatorul poate fi ținut, respectiv penală, contravențională sau civilă, în daune. Instituirea unei astfel de răspunderi exclusiv în sarcina angajatorului nu este de natură a-l scuti pe salariat de obligația de a restitui o sumă încasată necuvenit rezultată din desființarea cu efect retroactiv a clauzei nelegale, în condițiile în care dispozițiile art. 57 alin. (2) din Codul muncii ("Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor."), ce consfințesc o excepție de la regimul nulității de strictă interpretare, nu pot fi aplicate, prin analogie, contractului colectiv de muncă.

57. Chiar dacă, conform art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, în sarcina salariatului nu poate fi reținută niciun fel de răspundere bazată pe culpă, textul de lege menționat nu exclude posibilitatea de

aplicare a dispozițiilor art. 256 din Codul muncii într-un litigiu inițiat de angajatorul care tinde să își îndeplinească obligația izvorâtă din raportul juridic de drept fiscal ce antrenează răspunderea sa față de stat, de a recupera suma plătită nedatorat (în baza unei clauze nule) și care se întemeiază, în raportul cu salariatul, pe o instituție juridică distinctă de cea a răspunderii patrimoniale, care nu presupune culpa, ci doar o îmbogățire fără justă cauză a patrimoniului acestuia.

58. Deși este reglementată în Legea nr. 53/2003 - Codul muncii la cap. III - Răspunderea patrimonială, din titlul XI - Răspunderea juridică, instituția restituirii sumelor nedatorate achitate salariaților nu se confundă cu răspunderea patrimonială, această interpretare dată textului de lege fiind confirmată prin Decizia nr. 274/2011 a Curții Constituționale în considerentele căreia se reține că "textul de lege criticat (s.n. art. 256 din Codul muncii actual) nu dă o definiție exactă a noțiunii de «sumă nedatorată» și nici nu detaliază condițiile în care se naște obligația de restituire. El vine să acopere însă, prin excluderea tuturor celorlalte situații prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reținută vinovăția acestuia, este obligat la restituirea unor sume încasate de la angajator, întrucât acestea nu i se cuveneau, neexistând o justă cauză."

59. Aceasta înseamnă că unei acțiuni întemeiate pe dispozițiile art. 256 din Codul muncii, ce nu reprezintă o acțiune în răspundere patrimonială bazată pe culpa salariatului, ci o acțiune derivând din îmbogățirea fără justă cauză a patrimoniului acestuia, nu i se poate opune textul de lege prevăzut de art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011. Această interpretare este conformă cu intenția legiuitorului care, admitând că, într-o astfel de situație, există o obligație de restituire în sarcina salariaților, prin adoptarea Legii nr. 124/2014 a exonerat personalul bugetar de obligația de restituire a veniturilor de natură salarială, ce au fost constatate de Curtea de Conturi ca fiind încasate nelegal.

60. În consecință, decizia Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care se stabilește că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii (cum ar fi decontarea cheltuielilor efectuate pentru prestații de odihnă și tratament vizate în cauză) au fost acordate nelegal raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, dacă nulitatea nu a fost constatată, în condițiile art. 142 alin. (2) pe cale de acțiune sau pe cale de excepție, într-un litigiu în care se analizează efectele acestor clauze, de către instanțele judecătorești, în condițiile legii, fără ca art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 să poată înlătura dispozițiile art. 256 din Codul muncii de la aplicare.

61. 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 sesizările conexe formulate de Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă, în dosarele nr. 4.024/118/2015, nr. 3.927/118/2015, nr. 2.060/118/2015 și nr. 3.799/118/2015 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea prevederilor art. 1, art. 21 și art. 26 lit. h) raportat la prevederile art. 64 din Legea nr. 94/1992, a prevederilor art. 132, art. 138 alin. (5) art. 142, art. 148, art. 151 și art. 152 din Legea nr. 62/2011 și a prevederilor art. 229 alin. (4), art. 254 și art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanțele judecătorești, în condițiile legii.

În interpretarea prevederilor art. 138 alin. (3) - (5) și art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 138 alin. (1) - (3) din Legea nr. 62/2011 poate fi cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale

de excepție, respectiv poate fi invocată de către instanță, din oficiu, pe durata existenței contractului colectiv de muncă.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 13 iunie 2016.

VICEPREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE  
IULIA CRISTINA TARCEA

Magistrat-asistent,  
Ileana Peligrad

---