

# CESIUNEA DE CREANȚĂ A DREPTURILOR SALARIALE

**ANDREI ȚOCA**

Avocat

E-mail: andrei.toca@toca-law.ro

## Abstract

Perfectarea unui contract de cesiune, având ca obiect derivat un drept de creanță, de cele mai multe ori nu ridică probleme deosebite, în cazul în care însăși dreptul de creanță are caracter transmisibil.

Totuși în cazul în care obiectul material al contractului este reprezentat de drepturile salariale, este necesară realizarea unei distincții între existența unui contract de muncă ce își produce efectele juridice și cazul în care un atare contract și-a încetat efectele juridice.

În primul caz, apreciez că cesiunea drepturilor salariale nu este posibilă, sancțiunea fiind nulitatea absolută a contractului, iar în cazul secund, dreptul salarial poate fi transmis în considerarea încetării efectelor contractului individual de muncă.

**Cuvinte cheie:** Dreptul muncii, Insolvență

---

Perfectarea unui contract de cesiune, având ca obiect derivat un drept de creanță, de cele mai multe ori nu ridică probleme deosebite, în cazul în care însăși dreptul de creanță are caracter transmisibil.

În principiu, poate face obiectul material al unui contract de cesiune de creanță orice fel de creanță, indiferent de obiectul asupra căruia poartă aceasta.

Totuși, în cazul în care, dreptul de creanță este reprezentat de un element component al salarizării, respectiv salariul de bază, se ridică întrebarea privitoare la posibilitatea transmiterii acestui drept către un terț față de raportul de muncă.

Nu trebuie omis faptul că, potrivit dispozițiilor art. 1. 569 alin. (1) C. civ., creanțele care sunt declarate netransmisibile de lege, nu pot face obiectul unei cesiuni de creanță.

Este dreptul ce creanță ce privește salariul de bază netransmisibil?

Considerăm că răspunsul la o astfel de întrebare trebuie circumstanțiat în funcție de faptul producerii de efecte juridice de către contractul individual de muncă încheiat de salariatul cedent sau nu.

## 1.1. EXISTENȚA UNUI CONTRACT DE MUNCĂ VALABIL.

În cazul existenței unui contract individual de muncă ce își produce efectele, apreciem că **salariatul nu va putea să transmită dreptul de creanță reprezentat de salariul de bază**, către un terț, ce are calitatea de cesionar, **din rațiuni ce țin de caracterul *intuitu personae*) a contractului individual de muncă.**

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 10 C. Muncii, „*Contractul individual de muncă este*

*contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.”.*

Din perspectiva salariatului sau a viitorului cesionar, **contractul individual de muncă are un caracter personal** (*intuitu personae*), deoarece se încheie în considerarea pregătirilor profesionale, aptitudinilor, calităților și abilităților salariatului.

Plecând de la această trăsătură juridică se dezvoltă o alta, respectiv **imposibilitatea salariatului de a renunța la drepturile ce îi sunt recunoscute prin lege, nici total, nici parțial.**

În acest sens sunt prevederile art. 38 C. Muncii, potrivit căroră „*Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.*”.

**Transmițând acest drept către un terț**, pentru un preț al cesiunii ce se supune principiului libertății de voință (cesiunea putându-se perfecta la valoarea nominală a creanței sau nu), **salariatul dispune de unul dintre cele mai importante drepturi recunoscute acestuia**– dreptul la salarizare.

Acest drept este recunoscut de dispozițiile art. 39 alin. (1) lit. a) C. Muncii, salariatul având dreptul la salarizare pentru munca depusă.

Or, acest act de dispoziție realizat de salariat goleşte de conținut întreaga construcție juridică a contractului de muncă, putând da naștere la eventuale abuzuri din partea angajatorului sau la eludarea unor dispoziții normative privitoare la salarizare.

**Sanțiunea care intervine în cazul realizării unei cesiuni a drepturilor salariale este nulitatea absolută a acordului bilateral.**

## **1.2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ A ÎNCETAT SĂ ÎȘI MAI PRODUCĂ EFECTELE**

În cazul unui contract individual de muncă ce a încetat să își mai producă efectele, iar angajatorul nu și-a executat obligația de plată a salariului de bază, existând astfel un drept de creanță în patrimoniul salariatului, **acest drept de creanță poate face obiectul unui contract de cesiune de creanță.**

Argumentul ce susține această afirmație rezidă în interpretarea prevederilor art. 38 C. Muncii, potrivit căroră, **interdicția privind renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților privește doar acele persoane care se află în raporturi de muncă cu angajatorul** în baza unui contract individual de muncă.

Cu alte cuvinte, **persoana ce nu mai are calitatea de salariat**, dar care este titulara a unui drept de creanță față de angajator, având ca obiect salariul de bază, **poate să transmită fie cu titlu oneros fie cu titlu gratuit acest drept.**

Odată cu încetarea efectelor contractului individual de muncă și cu dispariția riscului favorizării angajatorului prin realizarea unui act de dispoziție cu privire la drepturile recunoscute de lege salariatului, **operează o modificare a dreptului la obținerea salariului neachitat, acesta devenind transmisibil.**

Posibilitatea perfectării unui contract de cesiune de creanță având ca obiect salariul de bază neachitat de către angajator, reprezintă o soluție viabilă în cazul în care angajatorul are calitatea de debitor în procedura insolvenței, când de cele mai multe ori, plata salariului stă sub semnul incertitudinii.