

## Despre caracterul discreționar al bonusurilor



**În domeniul relațiilor de munca, noțiunea de bonus desemnează o gratificație acordată de angajator salariaților sai.**

Bonusul nu este enumerat, cu aceasta denumire, printre elementele constitutive ale salariului, astfel cum sunt acestea prevăzute în art. 160 din Codul muncii: *„Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri”*.

Cu toate acestea, bonusul este inclus, în accepțiunea generală, în categoria adaosurilor la salariu, similar noțiunilor de premiu și primă.

Astfel cum s-a reținut în literatura de specialitate, dar și în practica judecătorească, inclusiv prin mai multe decizii ale Curții Constituționale, adaosurile la salariu nu fac parte din categoria componentelor legale obligatorii ale pachetului salarial, ci constituie elemente accesorii și variabile ale salariului care se pot acorda de către angajator (a se vedea *Ion Traian Ștefanescu*, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii* - ed. a IV-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 673-674).

În practică, angajatorii pot opta pentru acordarea de bonusuri *ex gratia*, fără documentarea acordării lor în scris, le pot stabili, în mod unilateral, în acte interne ce reglementează relațiile de muncă (e.g. regulamente interne, politici de remunerare, etc.), ori le pot acorda după negocierea lor în contractele colective sau individuale de muncă.

Dacă bonusul este acordat de către angajator *ex gratia*, fără ca acesta să fie prevăzut în acte interne unilaterale ale angajatorului ori să fie inclus în documentele contractuale semnate cu salariații, de principiu, angajatorul are libertatea de a decide acordarea sau neacordarea bonusului, cu respectarea principiului egalității de tratament a tuturor salariaților din companie, conform dispozițiilor art. 5 și art. 6 alin. (3) din Codul muncii.

S-a exprimat, în doctrină, opinia conform căreia *„acordarea primelor nu poate fi un act discreționar, angajatorul având obligația de a stabili criterii precise și verificabile, în cazul în care primele respective nu se acorda tuturor salariaților. (...) dacă primele din sectorul privat nu se acorda tuturor persoanelor care prestează o muncă egală sau de valoare egală, problema discriminării se poate pune în măsura în care criteriile utilizate nu sunt raționale (în sensul de a se ține seama de rezultatele efective ale muncii) și posibil de a fi probate”* (*Ion Traian Ștefanescu*, op. cit. p. 673). Chiar dacă, în mare măsură, subscriem la această opinie, apreciem că sfera criteriilor în funcție de care angajatorul poate stabili acordarea sau nu a unui bonus nu poate fi limitată la cele referitoare la *„rezultatele efective ale muncii”*. Potrivit principiului egalității de tratament consfințit de articolele din Codul muncii amintite mai sus și reglementat, în detaliu, în cuprinsul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și

sanționarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificările ulterioare, și al Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările ulterioare, pentru a nu fi discriminatorii criteriile de acordare a unui bonus trebuie să fie justificate în mod obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop trebuie să fie adecvate și necesare.

Așadar, apreciem că angajatorul are libertatea de acordare a unor bonusuri *ex gratia* independent de criteriile ce privesc rezultatele efective ale muncii salariaților, dacă este în măsură să dovedească stabilirea unor criterii care sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar diferența de tratament aplicată salariaților este adecvată și necesară raportat la scopul urmărit.

Aceleași principii vor fi avute în vedere și în ipoteza în care bonusul este inclus într-un act intern, unilateral, al societății angajatoare (regulament intern, politica de remunerare, etc.), cu mențiunea că, pentru implementarea ori modificarea acestora, angajatorul va fi ținut și de obligațiile de informare și/sau consultare a sindicatului/reprezentanților salariaților, iar, odată stabilite în scris, regulile de acordare a bonusurilor vor fi obligatorii pentru angajatorul însuși până la modificarea ori revocarea acestora.

Dacă, însă, bonusul este stabilit contractual, atunci pentru negocierea, încheierea, modificarea, interpretarea, executarea și încetarea unei astfel de clauze sunt aplicabile principiile și regulile speciale de dreptul muncii, dar și cele generale de drept civil care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de Codul muncii.

Astfel, din punct de vedere formal, clauza de bonus inclusă într-un contract individual de muncă este supusă cerinței de informare prealabilă încheierii și modificării acesteia, potrivit art. 8 alin. (2) și art. 17 alin. (1) și (2) din Codul muncii.

Negocierea clauzei de bonus este guvernată de principiul bunei-credințe în negocierile precontractuale, reglementat de dispozițiile art. 1183 din Codul civil, iar încheierea unei clauze de bonus este guvernată de principiul libertății de voință „*sub rezerva și în limitele impuse pentru salariat de art. 38 din Codul civil*” (Ion Traian Ștefănescu, op.cit. p.244), conform căruia salariatul nu poate renunța la drepturile prevăzute de lege.

În ceea ce privește consimțământul, având în vedere că suntem în prezența unui act juridic bilateral, va fi necesar ca ambele părți să își exprime consimțământul cu respectarea condițiilor de valabilitate prevăzute de dispozițiile art. 1204 din Codul civil, și anume: „*consimțământul părților trebuie să fie serios, liber și exprimat în cunoștința de cauză*”.

Caracterul serios al consimțământului presupune că acesta să fie dat cu intenția de a produce efecte juridice. Așadar, atunci când consimțământul este dat, de către oricare dintre părți, „*în gluma, din prietenie sau pură complezență; când manifestarea de voință s-a făcut sub condiție pur potestativă (...); când manifestarea de voință este prea vagă; când manifestarea de voință s-a făcut cu o rezerva mintală, cunoscută de contractant – cazul actului fictiv din materia simulației*” (a se vedea Flavius-Antoniu Baias, Eugen Chelaru, Rodica Constantinovici, Ioan Macovei Noul Cod civil – Comentariu pe articole, Ed.C.H.Beck, București 2012, pag. 1262,) nu există, de fapt, din partea acelei părți, hotărârea de a încheia clauza de bonus.

Condiția pur potestativă este definită în art. 1403 din Codul civil și reprezintă „*o condiție ce depinde exclusiv de voința debitorului*”. Consecința contractării unei obligații sub condiție pur potestativă, conform aceluiași text de lege, este lipsirea de efecte a obligației respective, datorită împrejurării că debitorul obligației (angajatorul) nu și-a exprimat consimțământul cu intenția de a produce efecte juridice.

Așadar, după cum s-a reținut și în literatura de specialitate, „*esențial este ca obligația să nu fie afectată de o condiție potestativă a cărei realizare să depindă exclusiv de arbitriul debitorului, indiferent ca obligația are ca*

izvor un contract cu titlu oneros ori cu titlu gratuit, sinalagmatic sau unilateral". (Flavius-Antoniou Baias, Eugen Chelaru, Rodica Constantinovici, Ioan Macovei, op.cit. p. 1481).

În consecința, o clauza prin care se stabilește, de exemplu, ca angajatorul poate acorda un bonus salariatului la simpla apreciere a celui dintâi, fara ca în cuprinsul clauzei sa fie precizate criteriile, condiții, termene sau orice alte elemente care sa circumstanțieze acordarea bonusului, decizia de acordare fiind lasata la totala discreție a angajatorului, este lovita de nulitate, întrucât lipsește caracterul serios al consimțământului exprimat de angajator, ceea ce echivaleaza cu lipsa consimțământului însuși.

Printr-o astfel de clauza, plata bonusului este supusa simplei condiții suspensive a manifestarii de voința din partea angajatorului, fara sa se stabileasca anumite elemente transparente, obiective, cuantificabile și externe voinței angajatorului de care sa depinda manifestarea de voința din partea angajatorului și în funcție de care sa fie analizata buna-sau reaua-crediința a acestuia în legatura cu executarea obligației de plata a bonusului.

În aceasta situație, salariatul nu are niciun drept de a interveni, decizia angajatorului legata de plata bonusului fiind exclusiv de voința acestuia din urma, astfel încât condiția pur potestativa îi confera angajatorului puterea arbitrara de a nu-și executa obligația de plata a bonusului.

Drept consecința, în aplicarea principiilor de drept amintite mai sus, este lipsita de efecte juridice o clauza dintr-un contract individual de munca ori dintr-un act adițional la contractul individual de munca ce prevede posibilitatea discreționara a angajatorului de acordare a unui bonus.

Nu în ultimul rând, amintim aici caracterul comutativ al contractului individual de munca (a se vedea *Alexandru Țiclea*, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrina. Jurisprudența* – ediția a X-a, actualizata, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 354), care presupune ca existența drepturilor și a obligațiilor părților este certa, iar prestația salariatului, cât și cea a angajatorului sunt cunoscute înca de la început, din momentul încheierii contractului, conform dispozițiilor art. 1173 alin.(1) din Codul civil. *Mutatis mutandis*, și în cazul clauzei de bonus este necesar ca, la încheierea acesteia, sa fie stabilite în mod clar și transparent atât prestația angajatorului, respectiv quantumul bonusului, condițiile, termenele și, în general, circumstanțele ce necesita participarea angajatorului pentru acordarea bonusului, cât și prestația salariatului necesara pentru a beneficia de acel bonus.

Pe de alta parte, astfel cum aratam mai sus, inserarea unei clauze de bonus în contractul individual de munca nu este obligatorie, în lipsa unei cerințe legale ca în salariu sa fie incluse și adaosuri. De asemenea, neasumarea unei obligații de plata a bonusului în scris, printr-o astfel de clauza, nu îl împiedica pe angajator sa acorde bonusuri ex gratia, cu respectarea principiului egalității de tratament față de angajați.

Dar, în masura în care angajatorul își asuma, în mod liber și în cunoștința de cauza, în calitate de profesionist, negocierea unei clauze de bonus și inserarea acesteia în cuprinsul contractului individual de munca, el trebuie sa acționeze cu buna-crediința.

Obligația de buna-crediința trebuie respectata atât în faza pre-contractuala, atunci când îi comunica salariatului oferta de angajare, informându-l cu privire la clauzele esențiale pe care intenționeaza sa le insereze în contract, inclusiv cu privire la componentele pachetului salarial și, apoi, când negociaza încheierea contractului. Buna credința trebuie sa guverneze și faza de executare a contractului individual de munca, atunci când angajatorul trebuie sa țina cont de exigențele art. 8 alin. (1) din Codul muncii, art. 1170 din Codul civil, dar și ale art. 1480 alin. (2) din Codul civil.

Așadar, oferta de angajare care include, în pachetul salarial, un adaos sub forma de bonus trebuie sa prevada în mod transparent și complet condițiile de acordare, astfel încât și salariatul sa își poata exprima consimțământul în cunoștința de cauza. Apoi, pentru ca o eventuala clauza de bonus sa își produca efectele, este necesar ca ea sa fie

asumata de angajator în mod serios, ceea ce presupune ca în cuprinsul ei sa existe elemente obiective de acordare, externe de voința angajatorului (e.g. criterii, termene), astfel încât acordarea bonusului sa nu depinda de arbitrariul angajatorului, iar salariatul sa aiba dreptul și instrumentele necesare sa intervina pentru a cere executarea obligației de catre angajator.

Autor: avocat [Mara Moga-Paler](mailto:m.moga-paler@schoenherr.eu), coordonatoarea practicii de dreptul muncii în cadrul Schoenherr și Asociații SCA ([m.moga-paler@schoenherr.eu](mailto:m.moga-paler@schoenherr.eu))