

ROMÂNIA

TRIBUNALUL
SECȚIA :

Dosar nr. ...

*Completul de fond specializat în soluționarea cauzelor
în materiile litigii de muncă și asigurărilor sociale*

ÎNCHIEIERE

Ședința publică din 27 iunie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE:

ASISTENT JUDICIAR:

ASISTENT JUDICIAR:

GREFIER:

Pe rol se află judecarea cauzei de litigii de muncă privind pe reclamantul SINDICATUL ÎN NUMELE ȘI PENTRU MEMBRII DE SINDICAT J. -K. E., G. -S.K., B. G., C. B. -J., M. -Z. E., K. K. -A., în contradictoriu cu partea pârâtă ȘCOALA GIMNAZIALĂ „AAA”, având ca obiect *calcul drepturi salariale*.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă pentru reclamant, N.G., președintele Sindicatului iar pentru pârât, consilierul juridic S. J., conform împuternicirii de asistență juridică nr. ... pe care o depune la dosar.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier prin care s-au evidențiat părțile, obiectul litigiului, stadiul procesului și modul de îndeplinire a procedurii de citare, după care:

Tribunalul pune în discuție, din oficiu, verificarea și stabilirea competenței în soluționarea pricinii.

Reprezentanții părților apreciază că Tribunalul ... este competent general, material și teritorial să judece prezenta cauză.

Tribunalul, în raport de dispozițiile art. 131 alin.1 din Codul de procedură civilă, constată că este competent material și teritorial să soluționeze prezenta cerere de chemare în judecată, având în vedere atât obiectul dedus judecății, cât și sediul sindicatului reclamant și sediul pârâtei.

Instanța constată că la fila 24 s-a depus întâmpinare din partea școlii pârâte prin care invocă excepția prescripției dreptului material la acțiune.

Cu privire la această excepție, reprezentantul pârâtei solicită admiterea excepției prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile ce exced termenului general de prescripție, respectiv pentru pretențiile anterioare unui interval de 3 ani de la data cererii de chemare în judecată, respectiv 1 ...

Reprezentantul părții reclamante pune concluzii de respingere a excepției invocate, considerând că salariile membrilor de sindicat nu au fost plătite în mod corect din 2017.

Totodată în susținerea respingerii excepției invocă și OUG nr. 48/2022.

Instanța, față de excepția prescripției invocată de partea pârâtă prin întâmpinare, apreciind că este necesară verificarea probelor pentru a se pronunța asupra acesteia, unește excepția cu fondul cauzei.

Instanța pune în discuția părților cererea în probațiune.

Atât reprezentantul reclamantului, cât și reprezentantul pârâtei solicită încuviințarea probei cu înscrisurile de la dosar.

În baza art. 255, raportat la art. 258 Cod procedură civilă, instanța încuviințează părților proba cu înscrisuri, apreciindu-le ca fiind concludente și utile soluționării cauzei.

Instanța apreciază că este necesar ca părțile prin reprezentanți să –și expună un punct de vedere cu privire la natura drepturilor pretinse în prezentul litigiu și dacă acestea se încadrează în dispozițiile OUG nr. 62/2024, respectiv dacă acestea sunt drepturi salariale sau de natură salarială și sunt cuvenite personalului plătit din fonduri publice, totodată arătând-se că, dacă există această corelare cu aceste dispoziții ale ordonanței, instanța urmează să pună în discuție suspendarea prezentei cauze în temeiul art. 1 și 2 din OUG nr. 62/2024 și formularea unei întrebări către Înalta Curte de Casație și Justiție privind dezlegarea chestiunii de drept ce face obiectul acestui litigiu.

Reprezentantul reclamantului arată că prin cererea de chemare în judecată au solicitat acordarea unor drepturi salariale, drepturi ce sunt cuvenite personalului plătit din fonduri publice.

Reprezentantul pârâtei consideră că pretențiile solicitate de reclamant se încadrează în prevederile OUG nr. 62/2024.

La interpelarea instanței, reprezentanții părților arată că sunt de acord să fie formulată o sesizare către Înalta Curte de Casație și Justiție privind dezlegarea acestei probleme de drept.

Instanța învederează reprezentanții părților că întrebarea cu care urmează a fi sesizată Înalta Curte de Casație și Justiție se va formula în felul următor: "Dacă, în interpretarea art. 106 alin. 1 din Codul Muncii, art. 144 Codul Muncii și art. 220 alin. 1 și 5 din Legea 198/2023 raportat la art. 5 alin. 1 din OMEd nr. 4050/2021, cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora prin cumul de contracte individuale de muncă la aceeași unitate de învățământ preuniversitar (ex au un contract individual de muncă pe durată nedeterminată pentru funcția de bază / normă întreagă, cumulat cu activitate în regim de plată cu ora în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată), pot beneficia de concediu de odihnă plătit și pentru timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, respectiv de indemnizația aferentă zilelor de concediu de odihnă cuvenite și neefectuate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, la încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, conform art. 146 alin. 3 din C. Muncii".

Reprezentantul reclamantului arată că este de acord în felul cum a fost formulată întrebarea către Înalta Curte de Casație și Justiție privind dezlegarea chestiunii de drept ce face obiectul acestui litigiu.

Reprezentantul pârâtei solicită introducerea în cuprinsul întrebării și Legea anterioară, respectiv art. 267 alin.1 din Legea nr. 1/2011.

Instanța pune în discuție suspendarea judecării prezentei cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept de către Înalta Curte de Casație și Justiție din prezenta cauză în temeiul art. 2 alin. 3 și art.4 din OUG 62/2024, raportat la art. 520 alin. 2 C. pr. civ și art. 412 alin. 1 pct. 8 C. pr. civ.

Reprezentanții părților arată că sunt de acord cu suspendarea prezentei judecării prezentei cauze pentru motivele invocate.

TRIBUNALUL

Expunerea succintă a cauzei:

Constată ca, prin cererea de chemare în judecată formulată în dosarul cu nr. de mai sus, de reclamantul SINDICATUL, în numele și pentru membrii de sindicat J.-K. E., G.-S.K., B.G., C. B.-J., M.-Z. E., K. K.-A., a solicitat în contradictoriu cu pârâta ȘCOALA GIMNAZIALĂ "AAA" cu sediul în că prin hotărârea judecătorească ce se va pronunța, instanța să oblige pârâta, unitate de învățământ preuniversitară la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat și cuvenit pentru activitatea prestată în sistem de plată cu ora, în anii 2018-2023, sume actualizate în funcție de coeficientul de inflație până la data efectivă a plății, precum și la plata dobânzii legale penalizatoare aferente acestor drepturi, pentru aceeași perioadă.

În motivare sindicatul arată că reclamantii sunt personal didactic de predare care desfășoară activitate la pârâtă în sistem de plată cu ora, având un contract individual de muncă cu perioada determinată ce se derulează prin cumul cu activitatea desfășurată la aceeași pârâtă pentru funcția de bază pentru prestarea căreia au încheiat un alt contract individual de muncă pe perioada nedeterminată.

Mai susțin următoarele argumente:

Cum în anii școlari 2018-2022 nu au beneficiat de concediul de odihnă cuvenit pentru activitatea desfășurată în sistem de plată cu ora, calculat proporțional cu perioada lucrată și nici nu li s-a compensat în bani concediul de odihnă neefectuat pentru acest tip de activitate, la momentul încetării fiecărui CIM cu perioada determinată, beneficiind de concediul aferent doar pentru funcția de bază, consideră că pretențiile sunt întemeiate mai ales ca singurele categorii de cadre didactice în sistem de plată cu ora care beneficiază de concediu de odihnă aferent acestei forme de activitate sunt cadrele didactice pensionare.

Consideră că, fiind în situația unui cumul de contracte, singurul element specific, derogatoriu de la prevederile Codului Muncii, al acestui contract de muncă cu timp parțial/cu normă întreagă îl reprezintă modul de calcul al drepturilor salariale cuvenite pentru activitatea didactică desfășurată în regim de plată cu ora: calculul drepturilor salariale se face potrivit art. 9 din Normele Metodologice aprobate prin OMEN nr. 4827/2018.

În ceea ce privește dreptul de a cumula mai multe contracte individuale de muncă art. 35 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, consacră dreptul oricărui salariat de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

De asemenea, dreptul la concediul de odihnă anual este garantat de art. 144 din Legea nr. 53/2003, dar și de legiuitorul constituant, fiind enumerat expres ca măsură de protecție socială a muncii, la art. 41 alin (2) din Constituția României, revizuită.

Art.267 din Legea educației naționale nr. 1/2011 nu stabilește că se acordă concediul de odihnă în perioada vacanțelor didactice, doar pentru funcția didactică de bază, o asemenea prevedere fiind reglementată doar în art. 5 alin. (1) Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, prevăzute în anexa la OMECTS nr. 5559/2011.

Prevederile Normelor metodologice aprobate prin OMECTS nr. 5559/2011 s-au aplicat în ceea ce privește acordarea concediilor de odihnă aferente anilor școlari 2018-2019, 2019-2020 și 2020-2021.

Art. 5 alin. (1) din Normele metodologice anexă la O.M.Ed. nr. 4050/2021 reiau în integralitate dispozițiile art. 5 alin. (1) din Normele metodologice anexă la O.M.E.C.T.S. nr. 5559/2011, deși, la momentul emiterii Ordinului nr. 4050/2021, prin Legea nr. 31/2020, fuseseră abrogate expres dispozițiile art. 3 alin. (1) din H.G.nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, articol care nu permitea acordarea concediului de odihnă decât la funcția de bază salariaților care îndeplinesc prin cumul o altă funcție.

Ori, în condițiile în care legiuitorul a înțeles să abroge expres, prin Legea nr. 31/2020, o asemenea interdicție, este evident că dispozițiile art. 5 alin. (1) din Normele metodologice aprobate prin O.M.E. nr. 4050/2021 contravin prevederilor Legii nr. 31/2020 și vatămă dreptul cadrelor didactice care desfășoară activitate, în baza unui contract individual de muncă, distinct față de cel încheiat pentru funcția didactică de bază, de a beneficia de concediul de odihnă și, deci, de plata indemnizației de concediu care li se cuvine.

Deși prevederile art. 3 din HG nr. 250/1992 nu au fost abrogate în integralitate, fiind abrogat expres doar alin. 1 al art. 3 prin Legea nr. 31/2020, totuși, trebuie să se acorde prioritate reglementărilor comunitare și în acest sens invocă art. 17 din Directiva 2003/38.

Mai susțin că, potrivit art. 267 alin. (2) din Legea nr. 1/2011, programarea concediilor de odihnă este atributul consiliilor de administrație ale unităților de învățământ. Totodată, art. 6 alin. (2) din Normele metodologice aprobate prin Ordinul M.E. nr. 4050/2021 stabilește :“(2) Programarea concediilor de odihna se aprobă în primele doua luni ale anului școlar/universitar de către consiliul de administrație al unității de învățământ, respectiv de către senatul universității”.

În condițiile în care la nivelul unității de învățământ pârâte s-a stabilit programarea concediilor de odihnă, iar această programare nu are în vedere și concediul cuvenit membrilor de sindicat pentru activitatea în sistem de plată cu ora, se impune admiterea acestui capăt de cerere.

Reclamantul mai invocă Hotărârea Curții din 06.11.2018 pronunțată în cauza 684/16 având ca obiect o cerere preliminară formulată în temeiul art. 267 TFUE de Curtea Federală pentru Litigii de muncă din Germania privind interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88 care instituie în esență, prevederea că un lucrător nu își poate pierde în mod automat dreptul dobândit la concediu anual plătit pentru că nu a solicitat concediu.

În drept invocă dispozițiile art. 35, art. 106 C. Muncii, art. 170, 171, 268, 278 din C. Muncii, art. 254, 264 din Legea educației și învățământului nr. 1/2011, Ordinul 4050/2021, OMECTS nr. 5559/2011, art. 1530 C. civ. OG 13/2011.

Pârâta a formulat întâmpinare solicitând respingerea cererii de chemare în judecată.

Cu prioritate a solicitat a se admite excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile ce exced termenului general de prescripție, respectiv pentru pretențiile anterioare unui interval de 3 ani de la data cererii de chemare în judecată. Invocă dispozițiile art. 268 alin. 1 C. Muncii și art. 2506 C. civ.

A solicitat respingerea ca neîntemeiată a cererii pentru următoarele argumente:

În învățământul preuniversitar de stat există norme speciale, derogatorii de la dreptul comun inclusiv cu privire la concediul de odihnă (de ex. de la art. 1 alin.2 din Codul muncii). Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii /art. 162 alin.3 din Codul muncii: Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege.

Potrivit art. 267 alin. 1 din Legea educației naționale nr. 1/2011 :

„Cadrele didactice beneficiază de concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea unității de învățământ poate întrerupe concediul legal, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă”.

Conform art.5 din *Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, aprobate prin O.M.E.C.T.S. nr.5559/2011*:

(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediul de odihnă plătit numai pentru funcția de bază, pentru care s-a încheiat contractul de muncă.

(2) Personalul didactic pensionat încadrat cu contract de muncă pe durată determinată în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile art. 2 alin. (5).

O.M.E.C.T.S. nr. 5559/2011 a fost abrogat prin O.M.Ed. nr.4050/2021.

În sensul art. 5 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin O.M.Ed. nr.4050/2021:

(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă.

(2) Personalul didactic pensionat, încadrat cu contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile art. 3.

Normele legale menționate fac o diferențiere clară între :

a) cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora (ex. au o normă/catedră întreagă, funcția de bază + activitate cu plată cu

ora) - caz în care nu se permite acordarea de concediu de odihnă plătit și pentru plata cu ora (se permite doar pentru funcția de bază);

- b) personalul didactic pensionat, încadrat cu contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat

Practic acțiunea vizează prima categorie de cadre didactice (cu funcția de bază care au și activitate cu plata cu ora).

Legiuitorul a stabilit pentru cadrele didactice (cu funcție de bază/titulari/cadre didactice suplinitoare) un concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare cu o durată de 62 de zile lucrătoare.

Acest număr de zile de concediu de odihnă (62 de zile lucrătoare), în mare, acoperă perioada vacanțelor școlare.

Textul legal (art.267 alin. 1 din Legea nr.1/2011) prevede acordarea concediului anual cu plată pentru cadrele didactice „ în perioada vacanțelor școlare ”.

În concluzie, susține că reclamantilor li se cuvine doar concediul de odihnă pentru funcția de bază, iar în ceea ce privește concediul de odihnă pentru timpul lucrat în sistem de plată cu ora nu li se cuvin zile suplimentare, iar la încetarea contractului individual de muncă pe perioada determinată pentru activitatea lucrată în sistem de plată cu ora, nu li se pot acorda drepturile salariale constând în compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.

Reclamantul a formulat răspuns la întâmpinare prin care, referitor la excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocă recunoașterea dreptului a cărui acțiune se prescrie, recunoaștere intervenită, în opinia acestuia, prin înregistrarea în 05.07.2023 a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar care la art. 28 prevede recunoașterea și acordarea pentru perioada desfășurată de salariații încadrați în regim de cumul cu contract individual de muncă a dreptului la concediu de odihnă și programarea concediilor de odihnă prin asigurarea efectuării propriu zise a acestuia, inclusiv pentru perioada desfășurată în cumul. Mai arată că, prestarea activității didactice în regim de plata cu ora intervine pentru personalul didactic care, pe lângă funcția de bază, cu norma întreagă, are încheiat contract pe durată determinată pentru un an școlar și pentru plata cu ora, astfel că, are dreptul de a fi încadrat pe posturile didactice neocupate, în regim de plata cu ora, până la nr. maxim de ore pe săptămână pentru o normă de predare, fiind salarizat cu plata cu ora în baza unui CIM pe perioada determinată cu timp parțial. De aceea a formulat acțiunea prevalându-se de dispozițiile art. 106 alin. 1 din Codul Muncii. Susține ca prin OUG 48/2022 a intervenit un act de recunoaștere a drepturilor pretinse.

În probațiune s-au depus înscrisuri de către ambele părți.

Atașate cererii de chemare în judecată s-au depus adeverințe din care rezultă că reclamantii sunt cadre didactice în cadrul pârâtei, sunt membrii de sindicat reclamant, au desfășurat activitate didactică în cadrul pârâtei în intervalul indicat în cererea de chemare în judecată, cu un nr. de ore/săptămână specificat în adeverința particularizată pentru fiecare reclamant, în sistem de plata cu ora. De altfel, adeverința mai conține mențiunea prin care se confirmă susținerea reclamantului sindicat ca petenții nu au beneficiat de concediu de odihnă pentru timpul lucrat în sistem de plata cu ora, respectiv nu au fost programați în acest concediu și nici nu au beneficiat de compensarea lui în bani la încetarea CIM-ului încheiat pe perioada determinată. S-au depus copii de pe buletinele fiecărui reclamant. La rândul său, pârâta, a indicat în cuprinsul întâmpinării tabelul care conține statutul fiecărui cadru didactic reclamant (titular, suplinitor, detașat, cu normă în completare) și numărul de ore lucrate în sistem de plata cu ora, pe fiecare an din perioada indicată în cererea de chemare în judecată. A indicat și persoanele și perioada în care aceste cadre didactice nu au desfășurat efectiv activitate la pârâtă.

Admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept:

Potrivit art. 2 alin. 1 din OUG 62 / 2024, dacă în cursul judecății proceselor privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din

fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective. Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.

Potrivit art. 1 alin. 1 din aceeași ordonanță, dispozițiile ei se aplică proceselor privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice.

În speță, reclamantii, în calitate de cadre didactice de predare intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, deoarece sunt salariați în temeiul unui contract individual de muncă, potrivit dispozițiilor Legii 153/2017, de la bugetul de stat.

După obiectul cauzei, sunt vizate drepturile salariale ale acestei categorii de personal plătit din fonduri publice, deoarece, dreptul la concediul de odihnă proporțional cu timpul lucrat în sistem de plată cu ora prin cumul de contracte individuale de muncă este convertit în bani, respectiv în indemnizația aferentă acestui concediu, iar în cazul încetării contractului individual de muncă, concediul neefectuat este compensat în bani, conform art. 146 alin. 3 din C. Muncii, ceea ce denotă alocarea sumelor aferente acestor drepturi de la bugetul de stat. O situație similară s-a identificat și în cazul OUG 48/2022, prin care a fost nevoie de alocare bugetară pentru plata drepturilor salariale câștigate în instanță de cadrele didactice.

Potrivit art. 2 alin. 1 din OUG 62/2024, sesizarea ÎCCJ este permisă în cazul în care asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei, ÎCCJ nu a mai statuat prin decizie de dezlegare a unei chestiuni de drept sau decizie de recurs în interesul legii.

Din verificările pe portalul ÎCCJ se constată că până la acest moment, nu au fost formulate sesizări cu privire la această chestiune de drept către ÎCCJ și nici nu s-au pronunțat decizii de către instanța supremă cu privire la această chestiune de drept. Dezlegarea acestei chestiuni de drept este importantă deoarece de lămurirea ei depinde soluționarea pe fond a cauzei și prin această modalitate se asigură unificarea practicii judiciare în această problemă de drept, deziderat stabilit în preambulul acestei ordonanțe.

Acest act normativ nou, respectiv OUG 62/2024, spre deosebire de instrumentul reglementat de codul de procedura civilă de unificare a practicii judiciare în temeiul art. 519 C. pr. civ., permite sesizarea ÎCCJ cu dezlegarea unei chestiuni de drept chiar și de prima instanță investită cu soluționarea tipului de cauze prevăzute de art. 1 alin. 1 din OUG 62/2024.

Pentru ca, dispozițiile acestei OUG se completează cu cele ale codului de procedură civilă, iar sesizarea ÎCCJ pentru dezlegarea unei chestiuni de drept este reglementată la art. 519-521 C. pr. civ., instanța constată că, este îndeplinită și cerința noutății acestei chestiuni de drept, din moment ce a fost generată de reglementarea acestui drept prin CCM la nivel de Sector de Negociere Colectivă înregistrat la MMSS- DDS sub nr. 1199/05.07.2023, începând cu 05.07.2023 prin care, la art. 28 s-a stipulat că dreptul la concediul de odihnă se acordă inclusiv pentru activitatea desfășurată de salariații încadrați cu contract individual de muncă, în regim de cumul.

Chiar dacă obiectul litigiului vizează dreptul la concediul de odihnă plătit pentru o perioadă anterioară acestui Contract Colectiv de Muncă, drepturile pretinse nu au fost efectiv plătite nici după intrarea în vigoare a acestui CCM, aspect ce perpetuează situația litigioasă.

Pe de altă parte, în practica instanței supreme, cu privire la criteriile de stabilirea și de identificare a cerinței „noutății” s-a statuat cu caracter de principiu că noutatea unei chestiuni de drept poate fi generată nu numai de o reglementare nou intrată în vigoare, ci de una veche, cu condiția ca instanța să fie chemată să se pronunțe asupra respectivei probleme de drept pentru prima dată. Ori, în speță, deși reglementarea legală nu este de dată recentă, implicând analiza unor dispoziții legale consacrate indicate în conținutul întrebării, totuși acestea au generat o jurisprudență neunitară, ce are impact asupra raporturilor socio - economice așa cum s-a arătat și în preambulul OUG 62/2024.

Astfel, Tribunalul [redacted] precum și alte instanțe au pronunțat soluții de respingere a acestui tip de cereri de chemare în judecată conturând-se o **prima opinie** în sensul respingerii cererii sindicatului reclamant având în vedere exclusiv norma din Ordinul în vigoare invocat respectiv Ordinul 4050/2021, cât și depozitiile art. 220 din Legea învățământului nr. [redacted] fostul art. 267 alin. 1 din Legea 1/2011 (ex dosar civil nr. [redacted] Tribunalul [redacted], dosar civil nr. [redacted] Tribunalul [redacted], dosar civil nr. [redacted] Tribunalul [redacted] - sentința civilă nr. [redacted] pronunțată de Tribunalul [redacted] sectia a VIII litigii de muncă, dosar civil nr. [redacted] -sentința civilă nr. [redacted] pronunțată de Tribunalul [redacted]), iar într-o a **doua opinie**, în sensul admiterii cererii sindicatului reclamant cu consecința compensării în bani a concediului de odihnă cuvenit pentru timpul lucrat în sistem de plată cu ora, în cumul cu funcția de bază, s-au identificat în aplicația Rejust soluții exemplificate prin: Decizia civilă nr. [redacted] pronunțată de Curtea de Apel [redacted] în dosar civil nr. [redacted], Dosar civil nr. [redacted] - sentința civilă nr. [redacted] pronunțată de Tribunalul [redacted], Dosar civil nr. [redacted] - sentința civ nr. [redacted] pronunțată de Tribunalul [redacted] dând prioritate prevederilor din Codul muncii față de prevederile cuprinse în ordinele M.Ed.

În prezent, în dosarul civil nr. [redacted] Curtea de Apel [redacted] a sesizat CJUE în temeiul art. 267 TFUE cu o întrebare preliminară privind interpretarea art. 7 alin. 1 din Directiva 2003/88 și clauză 4 paragraf 1 din Acordul cadru privind muncă pe durată determinată, într-o speță similară, însă această sesizare nu împiedică aplicarea OUG 62/2024 în prezenta cauza și sesizarea ÎCCJ în temeiul acesteia în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să dea o rezolvare de principiu asupra chestiunii de drept cu care este sesizată.

Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

Dispozițiile art. 1 și 2 din OUG 62/2024 au fost puse în discuție raportat la obiectul cauzei și la calitatea părților, iar reprezentanții legali ai celor două părți, prezenți în instanță la termenul din 27.06.2024 au fost de acord cu sesizarea ÎCCJ pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, fiind de acord și cu întrebarea formulată de instanță, subliniind că, în cauză este vorba de un litigiu privind drepturi de natura salarială ale personalului plătit din fonduri publice, indemnizația de concediu aferentă concediului de odihnă ce s-ar cuveni pentru timpul efectiv lucrat în regim de cumul al contractului de muncă pentru norma de bază cu cel încheiat în sistem de plată cu ora, reprezintă un drept de natură salarială și arătând că se impune asigurarea unei practici unitare în această problemă de drept.

Punctul de vedere al completului de judecată:

Instanța constată că, temeiurile de drept de care se prevalează reclamantul în susținerea acesteia sunt, în esență, cele din Codul muncii, respectiv art. 106 alin. 1 C Muncii, art. 35 și 39 C.M. care instituie o serie de principii care decurg din prevederile Codului muncii, respectiv:

- prin art. 35 alin. 1 se prevede că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea;

- prin art. 39 alin. 1 se prevede că salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) c) dreptul la concediu de odihnă anual;

- prin art. 106 alin. 1 se prevede că salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile;

- prin art. 144 se prevede că dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Reclamantii susțin în esență că în raport de prevederile din Codul muncii menționate mai sus se constată că prin Codul muncii este garantat dreptul la concediu de odihnă și pentru salariații încadrați cu timp parțial. Ordinele M.E.C.T.S. menționate anterior pentru reglementarea concediilor de odihnă ale cadrelor didactice din învățământ sunt norme inferioare față de cele din Codul muncii (lege organică) și nu au prevalență.

Cu toate acestea, instanța nu consideră temeinic raționamentul juridic al reclamantului în obținerea compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat pentru zilele efectiv lucrate în

sistem de plata cu ora, deoarece, însuși dreptul de a beneficia de acest concediu în favoarea cadrelor didactice ce desfășoară activitate la pârâtă în acest sistem, cu un cumul de contracte, nu se justifică, dată fiind situația particulară a acestora pentru care legiuitorul a stabilit dreptul la concediu în mod diferit de alte categorii de salariați care, într-adevăr lucrează în sistem de cumul de contracte. Tratatul diferit rezultă din Legea învățământului și nu doar din ordinele ministerului de resort invocate cum susțin reclamantii.

Art. 5 alin. 1 din OMED nr. 4050/2021 ce reglementează Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare (cu funcția de bază care au și activitate cu plata cu ora).

Astfel:

ART. 220 din Legea învățământului 198/2023 - fostul art. 267 alin. 1 din Legea 1/2011 prevede următoarele

(1) Cadrele didactice din unitățile de învățământ de stat beneficiază de concediu de odihnă, anual, cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare.

(2) Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare cadru didactic se stabilesc de consiliul de administrație, prin raportare la interesul superior al beneficiarului primar, cu asigurarea personalului didactic necesar pentru desfășurarea examenelor naționale și a concursurilor finanțate de Ministerul Educației.

(3) În cazul în care, din motive justificate, concediul de odihnă anual nu este efectuat, integral sau parțial, în anul calendaristic respectiv, cu acordul cadrului didactic îndreptățit, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat în vacanțele anului școlar următor.

(5) Normele metodologice referitoare la efectuarea concediului de odihnă anual sunt aprobate prin ordin al ministrului educației după consultarea cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă învățământ preuniversitar.

ART. 267 Legea 1/2011

(1) Cadrele didactice beneficiază de concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea unității de învățământ poate întrerupe concediul legal, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă.

(2) Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare cadru didactic se stabilesc de consiliul de administrație, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, dar cu asigurarea personalului didactic necesar pentru desfășurarea examenelor naționale.

(3) Neefectuarea concediului anual dă dreptul la efectuarea concediului restant în vacanțele anului școlar următor.

Din dispozițiile citate rezultă că legea instituie dreptul la concediu de odihnă în favoarea reclamantilor în număr de 62 de zile și tot legea prevede adoptarea normelor metodologice privind efectuarea acestui concediu. Prin urmare, argumentul sindicatului reclamant prin care arată că nu sunt aplicabile dispozițiile art. 5 alin. 1 din Ordinul 4050/2021 pentru că acesta nu are putere de lege, trebuie înlăturat. Ordinul nu aduce limitări ale dreptului recunoscut prin lege, contrar susținerilor reclamantului, ci reglementează principiul aplicabil în cazul efectuării acestui concediu de 62 zile în situația plății cu ora.

Faptul că ordinul face trimitere la efectuarea concediului cuvenit pentru funcția de bază nu aduce o încălcare a dispozițiilor art. 106 alin.1 din CM și nici ale art. 267 alin. 1 din Legea 1/2011 sau ale art. 220 din Legea 198/2023, din moment ce și salarizarea personalului didactic în sistem de plata cu ora se face tot prin raportare la funcția de bază și norma didactică prevăzută de art. 262 alin. 3 din Legea învățământului nr. 1/2011, așa cum rezultă și din considerentele deciziei de HP pronunțată de ICCJ nr. 41/14.10.2019.

Raportat la perioada pentru care se solicită acordarea indemnizației de concediu pentru orele efectuate peste norma didactică de bază, s-a reținut că, începând cu data de 01 iulie 2017, a intrat în vigoare și Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, în Anexa nr. I la lege (Familia Ocupațională de Funcții Bugetare „Învățământ”) Capitolului I - Subcapitolul II (Reglementau specifice personalului didactic din învățământ).

La art. 12 (1) se prevede că „Personalul didactic de predare, de conducere, îndrumare și control, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare”.

Potrivit art. 144 alin. 1 și 2 din Codul muncii: „Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.”

De asemenea, conform art. 106 din Codul muncii: “Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu norma întreagă, *în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabilă*. Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru”

Cum în speță, nu există decât reglementarea din Ordinul 4050/2021 și cea cu caracter general din Legea învățământului nr.193/2023 actuala, fosta Lege nr. 1/2011 cu privire la numărul de zile de concediu, respectiv 62 zile pe durata vacanței de vară, iar Contractul colectiv de muncă la nivel de sector național de Învățământ Preuniversitar nr. 1199/05.07.2023 invocat în răspunsul la întâmpinare este activ doar din 5.07.2023, rezultă că, dispozițiile art. 106 CM nu se aplică în speță, deoarece dispozițiile la care face trimitere codul muncii nu conțin reglementări despre concediul de odihnă și pentru plata cu ora cumulate cu drepturile aferente funcției de bază și pe perioada anterioară anului 2023. Din contră, conform art. 5 din Ordinul 4050/2021 reglementările CO pentru personalul didactic ce desfășoară activitate prin plata cu ora are dreptul la concediul aferent numai pentru funcția de bază. Regula prin care s-a instituit dreptul la concediu de odihnă se acordă inclusiv pentru activitatea desfășurată de salariații încadrați cu CIM în regim de cumul cu plata cu ora, s-a stabilit de abia prin CCM 1199/05.07.2023. Prin urmare pentru perioada retroactivă pretinsă de reclamanți, nu există prevedere legală sau din CCM care să instituie acest drept la CO și pentru contractul pe durata determinată în sistem de plata cu ora, indiferent dacă reclamanții își întregesc norma pentru funcția de baza în sistem de plata cu ora sau și-o depășesc.

Instanța constată că pretențiile reclamanților la cumularea celor 62 de zile de concediu aferente funcției didactice de bază cu zilele de concediu aferente activității prestate în regim de plata cu ora sunt neîntemeiate, atât pentru perioada anterioară încheierii Contractului colectiv de muncă nr. 1199/2023, cât și ulterior pentru următoarele argumente:

Prevederile contractului colectiv de muncă de care se prevalează reclamanta sunt cele de la art. 28, al. 1, potrivit căruia „*dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege și se acordă inclusiv pentru activitatea desfășurată de salariații încadrați cu contract individual de muncă, în regim de cumul*”.

Analizând aceste prevederi ale contractului colectiv de muncă, instanța constată caracterul lor neclar, în sensul că din cuprinsul lor nu rezultă dacă prin noțiunea de „*cumul*” se înțelege doar cumulul între contractele de muncă încheiate de același angajat pe perioade determinate de muncă, sau această prevedere legală vizează și cumulul între contractele de muncă încheiate de durată nedeterminată (aferente funcției de bază) și contractele de muncă încheiate pe durată determinată (în regim de plată cu ora).

Toate prevederile legale existente la nivel național instituie o durată fixă a concediului pentru personalul didactic, de 62 de zile, fără nici un fel de distincție, ceea ce duce la concluzia că indiferent de numărul de ore lucrate, un angajat pe funcția de personal didactic are o perioadă fixă de concediu, care nu poate fi depășită, de 62 de zile lucrătoare/an (art. 267 al. 1 din Legea nr. 1/2011, art. 220 al. 1 din Legea nr. 198/2023, art. 2 al. 1 din Anexa la Ordinul nr. 4050/2021), prevedere care de altfel este reluată inclusiv de contractul colectiv de muncă nr. 1199/2023, la art. 28 al. 4, potrivit căruia „*cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, în perioada vacanțelor școlare*”.

Pe de altă parte, potrivit art. 100 al. 1 din Legea dialogului social nr. 367/2022, „*clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege*”.

În consecință, față de pretențiile reclamantului sindicat privind compensarea în bani a concediului de odihnă pretins, de reținut sunt prevederile art. 146 alin. 1 și 3 din Codul muncii, potrivit cărora..."Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă."

Avându-se în vedere specificul activității categoriei socio-profesionale din care fac parte membrii de sindicat, activitate care a necesitat o abordare diferită în ceea ce privește concediile de odihnă în raport de alte categorii de salariați, s-a conturat necesitatea aplicării unor reguli distincte din acest punct de vedere, sens în care, prin ordinele succesive emise de ministerul de resort, s-a stabilit posibilitatea acordării concediului de odihnă pentru cadrele didactice ce desfășoară activitate și în regim de plată cu ora, doar pentru funcția de bază (cazul membrilor de sindicat).

Prin urmare, avându-se în vedere reglementările legale mai sus enunțate, s-a constatat că instituțiile de învățământ chemate în judecată au procedat în mod legal acordând membrilor de sindicat, cadre didactice, concediu de odihnă plătit, doar pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul de muncă.

În ceea ce privește aplicarea normelor de drept european, respectiv Directiva 2003/88 și Hotărârea pronunțată în Cauza 684/2016 în procedura întrebării preliminare, pe care o invocă reclamantul, instanța constată că, apărările pârâtei relativ la acestea sunt corecte, deoarece, față de particularitatea speței dedusă judecării dispozițiile din Directiva 2003/88 nu sunt incidente, iar situația expusă în Cauza 684/2016 reglementează situația unui lucrător care nu își poate pierde în mod automat dreptul dobândit la concediu anual plătit, pentru că nu a solicitat concediu, ce excede prezenței situații de fapt în care reclamantii nu justifică existența dreptului în sine.

Prin urmare, instanța a respins cererea sindicatului reclamant în cauzele soluționate până la acest moment având acest obiect.

Față de această situație, tribunalul apreciază că:

- în cauză este vorba despre un proces privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice,

- asupra următoarei probleme de drept:

"Dacă, în interpretarea art. 106 alin. 1 Codul Muncii, art. 144 Codul Muncii și art. 220 alin. 1 și 5 din Legea 198/2023, respectiv art. 267 alin. 1 din Legea 1/2011, raportat la art. 5 alin. 1 din OMEd nr. 4050/2021, cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora prin cumul de contracte individuale de muncă la aceeași unitate de învățământ preuniversitar (ex au un contract individual de muncă pe durată nedeterminată pentru funcția de baza cu norma întreagă, cât și un contract individual de muncă pe perioadă determinată pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora), pot beneficia de concediu de odihnă plătit și pentru timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, respectiv de indemnizația aferentă zilelor de concediu de odihnă cuvenite și neefectuate, la încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, conform art. 146 alin. 3 din C. Muncii",

de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei. Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, motiv pentru care va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunea de drept menționată.

În temeiul art. 2 alin. 3 și art. 3, art.4 din OUG 62/2024, raportat la art. 520 alin. 2 C. pr. civ și art. 412 alin. 1 pct. 8 C. pr. civ, va suspenda soluționarea cauzei pana la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea acestei chestiuni de drept.

Prezenta încheiere se va comunica ÎCCJ, se va aduce la cunoștința conducerii Secției civile și se va comunica prin email către curțile de apel din țară și tribunalele din țară.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

În baza art. 1 alin. 1 și art. 2 alin. 1 din OUG 62/2024 solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să dea rezolvare de principiu chestiunii de drept.

Sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept:

“Dacă, în interpretarea art. 106 alin. 1 Codul Muncii, art. 144 Codul Muncii și art. 220 alin. 1 și 5 din Legea 198/2023, respectiv art. 267 alin. 1 din Legea 1/2011, raportat la art. 5 alin. 1 din OMEd nr. 4050/2021, cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora prin cumul de contracte individuale de muncă la aceeași unitate de învățământ preuniversitar (ex au un contract individual de muncă pe durată nedeterminată pentru funcția de baza cu norma întreagă, cât și un contract individual de muncă pe perioadă determinată pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora), pot beneficia de concediu de odihnă plătit și pentru timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, respectiv de indemnizația aferentă zilelor de concediu de odihnă cuvenite și neefectuate, la încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, conform art. 146 alin. 3 din C. Muncii”.

În temeiul art. 2 alin. 3 și art. 3, art.4 din OUG 62/2024, raportat la art. 520 alin. 2 C. pr. civ și art. 412 alin. 1 pct. 8 C. pr. civ, suspendă soluționarea cauzei privind pe reclamantul SINDICATUL cu sediul în, în numele membrilor de sindicat: J.-K. E. , G.-S.K., B.G., C. B.-J., M.-Z. E., K. K.-A., în contradictoriu cu pârâta ȘCOALA GIMNAZIALĂ "AAA " cu sediul în

Prezenta încheiere se va comunica ÎCCJ, se va aduce la cunoștința conducerii Secției civile și se va comunica prin email către curțile de apel din țara și tribunalele din țară.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, Ț

PREȘEDINTE,

ASISTENȚI JUDICIARI,

GREFIER