

ROMÂNIA	
Înalta Curte de Casație și Justiție	
Intrare dosar nr.	09
la data	13

ROMÂNIA



CURTEA DE APEL BRAȘOV

Cabinetul Președintelui

Nr. 1026/39/9 mai 2024

Către

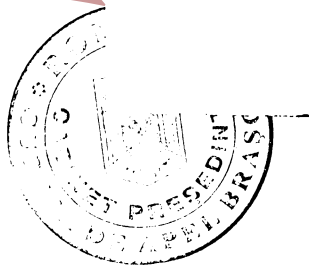
ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În temeiul dispozițiilor art. 514 Cod procedură civilă și art. 18 alin. 2 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 3243/2022, vă solicităm să vă pronunțați asupra următoarei probleme de drept, soluționată diferit de instanțele judecătorești:

„Dacă - în interpretarea și aplicarea art. 150 din Codul muncii, art. 7 din HG nr. 250/1992, art. 22 din OG nr. 6/2007, art. 23 din OG nr. 10/2008 - indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea nr. 153/2017 intră în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă cuvenită personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.”

Vă înaintăm copia hotărârii adoptate de colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov, nr. 35 din 24 aprilie 2024, însoțită de materialul constituit în legătură cu chestiunea de drept ce face obiectul sesizării, potrivit opisului de documente anexat.

Cu deosebită considerație,
Președintele Curții de Apel Brașov
Judecător Daniela Niculeasa



Grefier,
Lucica Gogiu

CURTEA DE APEL BRAȘOV
Colegiul de conducereHOTĂRÂREA nr. 35
din 24 aprilie 2024

Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov, convocat și întrunit în ședința din 24 aprilie 2024 în conformitate cu prevederile art. 7 alin. (1) lit. s) și art. 19 alin. (1) și (2) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 3243/2022, a supus dezbaterii punctul 4 al ordinii de zi – referatul întocmit de președintele secției civile privind sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu un recurs în interesul legii asupra următoarei probleme de drept soluționată diferit de instanțele judecătorești: ***Dacă, în interpretarea și aplicarea art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii, art. 7 din HG nr. 250/1992, art. 23 din OG nr. 10/2008, indemnizația de hrană intră în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă cuvenită personalului contractual plătit din fonduri publice.***

Prin referatul înaintat colegiului de conducere de președintele secției contencios administrativ și fiscal, aflat pe ordinea de zi a ședinței la punctul 6, se solicită de asemenea sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu un recurs în interesul legii asupra următoarei chestiuni de drept: ***Dacă, în interpretarea și aplicarea art. 150 din Codul muncii, art. 7 din HG nr. 250/1992, art. 22 din OG nr. 6/2007, indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea nr. 153/2017 intră în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă cuvenită funcționarilor publici.***

Se constată astfel că, în ambele sesizări, problema de drept ce a creat practica judiciară divergentă vizează posibilitatea includerii indemnizației de hrană în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă acordată funcționarilor publici/personalului contractual, raportat la modul în care este caracterizat acest venit, respectiv indemnizație sau spor, cu caracter permanent sau nepermanent, precum și prin raportare la normele legale și la jurisprudența CJUE în interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE.

În consecință, colegiul de conducere apreciază că, deși actele normative aplicabile celor două materii sunt parțial diferite, conținutul articolelor invocate este același și pentru normele speciale care se aplică personalului contractual și pentru cele care se aplică funcționarilor publici. Întrucât problema de drept prezintă interes pentru ambele secții, fiind identificată practică neunitară, se apreciază că cele două sesizări pot fi conexe și analizate, astfel, concomitent.

Legislația incidentă:

Referatul întocmit de ***președintele secției civile***, referitor la personalul contractual plătit din fonduri publice, se întemeiază pe următoarele dispoziții din dreptul intern:

Art. 150 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 18, art. 34 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, art. 7 din HG nr. 250/1992, art. 23 din OG nr. 10/2008.

„(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu

caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.”

Art. 18 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice:

(1) Începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Administrației Naționale a Rezervelor de Stat și Probleme Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(1[^]1) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și personalului Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară și instituțiilor sale subordonate, care beneficiază în continuare de drepturi de hrană, în conformitate cu dispozițiile art. 36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, aprobată cu completări prin Legea nr. 80/2018, cu modificările și completările ulterioare.

(1[^]2) Pentru personalul din sistemul de învățământ acordarea indemnizației de hrană prevăzute la alin. (1) se stabilește prin raportare la salariul net cuvenit funcției de bază.

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1).

(3) Personalul care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de drepturi de hrană potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu este angajat/încadrat în instituțiile și autoritățile publice prevăzute la art. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în cadrul poliției locale, beneficiază exclusiv de indemnizația de hrană prevăzută la alin. (1).

(4) Indemnizația de hrană nu se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite.

(5) Pentru personalul din sistemul sanitar care a beneficiat în anul 2017 de tichete de masă, indemnizația de hrană se acordă începând cu 1 ianuarie 2018, în cuantum lunar stabilit la alin. (1).

(6) Indemnizația de hrană acordată potrivit alin. (5) nu va fi inclusă în anul 2018 la stabilirea limitei de sporuri prevăzută la art. 25 alin. (2).

(7) Începând cu luna mai 2018 și până la data de 30 noiembrie 2018, personalul din învățământul superior de stat poate beneficia de indemnizația de hrană, în cuantum lunar stabilit la alin. (1), care se acordă în exclusivitate din venituri proprii ale universităților de stat.

(8) Indemnizația de hrană acordată potrivit alin. (7) nu va fi inclusă în anul 2018 la stabilirea limitei de sporuri prevăzute la art. 25 alin. (1).

ART. 34

(1) Prevederile din actele normative referitoare la mutare, acordarea concediilor, cheltuieli de transport, cheltuieli cu cazarea și locuința rămân în vigoare.

HG nr. 250/1992 din 8 mai 1992, republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare:

ART. 7

(1) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(3) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alin. (1), cuvenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică și în cazul efectuării concediului restant din anul 1991.

(5) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu.

OG nr. 10 din 30 ianuarie 2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale

ART. 23

(1) Personalul contractual din sectorul bugetar are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă și la alte concedii, în condițiile legii.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă este de 21 de zile lucrătoare pe an.

(3) La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.

(4) Abrogat

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de muncă.

(6) Celelalte prevederi din Hotărârea Guvernului 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, republicată, cu modificările ulterioare, rămân în vigoare.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Directiva 2003/88/Ce a Parlamentului European și a Consiliului, din 4 noiembrie 2003, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru:

Art. 7 - Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Referatul întocmit de **președintele secției contencios administrativ și fiscal**, referitor la funcționarii publici, se întemeiază pe următoarele dispoziții din dreptul intern:

Art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii: „Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de

bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) *Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu”.*

Art. 7 din HG nr. 250/1992:

„(1) *Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.*

(2) *Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.”*

Art. 22 din OG nr. 6/2007:

„(1) *Funcționarii publici au dreptul anual la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:*

Pentru o vechime în muncă de până la 10 ani – durata concediului de odihnă: 21 de zile lucrătoare;

Pentru o vechime în muncă de peste 10 ani – durata concediului de odihnă: 25 de zile lucrătoare;

(2) *Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntreruptă. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.*

(3) ***** Abrogat**

(4) *Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.*

(5) *Funcționarii publici beneficiază, pe perioada efectuării concediului anual de odihnă la care sunt îndreptățiți conform legii, de o indemnizație pentru concediul de odihnă. La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.*

(6) *La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.*

(7) *Celelalte prevederi ale Hotărârii Guvernului 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, republicată, cu modificările ulterioare, rămân în vigoare.”*

Art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 (în forma anterioară anului 2024 – OUG nr. 10/2024): „Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției - Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) *Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1).”*

Art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 (în prezent) „(1) Începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două

salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Administrației Naționale a Rezervelor de Stat și Probleme Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(1[^]1) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și personalului Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară și instituțiilor sale subordonate, care beneficiază în continuare de drepturi de hrană, în conformitate cu dispozițiile art. 36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, aprobată cu completări prin Legea nr. 80/2018, cu modificările și completările ulterioare.

(1[^]2) Pentru personalul din sistemul de învățământ acordarea indemnizației de hrană prevăzute la alin. (1) se stabilește prin raportare la salariul net convenit funcției de bază.

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1).”

Decizie nr. 23/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 62/20.01.2022)

„Admite recursul în interesul legii formulat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, și a art. 150 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la stabilirea drepturilor bănești convenite poliștilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective”.

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului, din 4 noiembrie 2003, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru:

„Articolul 7 - Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează”.

Pentru analizarea oportunității promovării unui recurs în interesul legii, a fost verificată jurisprudența din țară referitoare la această problemă de drept, atât cea comunicată la solicitarea președintelui secției contencios administrativ și fiscal, cât și hotărârile judecătorești extrase din aplicația ReJust, constatându-se cu această ocazie că nu există un punct de vedere unitar.

I. În referatul întocmit de președintele secției civile se arată că, în fapt, pe rolul instanțelor de judecată s-au aflat și se află încă litigii care constituie conflicte individuale de muncă în sensul art. 231 din Codul muncii, în cadrul cărora personalul contractual plătit din fonduri publice, al căror regim de salarizare intră sub incidența normelor legale cu caracter special anterior citate, cuprinse în alte acte normative decât Codul muncii, solicită obligarea instituțiilor/ autorităților publice angajatoare la recalcularea indemnizațiilor de concediu de

odihnă pentru anii anteriori, prin includerea în baza de calcul a indemnizației de hrană de care au beneficiat.

Problema de drept pusă în discuție nu s-a ivit în mod direct în activitatea Curții de Apel Brașov – Secția civilă, dar s-a manifestat în cadrul tribunalelor din raza sa de competență și a fost ridicată la întâlnirea trimestrială de practică neunitară organizată în primul trimestru al anului 2024. Astfel, nu există încă hotărâri judecătorești definitive pronunțate de Curtea de Apel Brașov însă, din verificările efectuate, s-a constatat existența unei practici neunitare la nivel național, fiind identificate în acest sens hotărâri definitive pronunțate de alte curți de apel.

Pe lângă normele legale citate, prezintă relevanță în ceea ce privește problema de drept sesizată cele statuate prin decizia nr. 23/2021 din 15 noiembrie 2021 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 20 ianuarie 2022, în sensul că: „*Admite recursul în interesul legii formulat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și, în consecință, stabilește că:*

În interpretarea și aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, și a art. 150 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite poliștilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective.”

Deși o parte dintre normele legale interpretate sunt diferite față de cele puse în discuție, neavând aplicabilitate în raporturile de muncă dintre personalul contractual plătit din fonduri publice și autoritatea/instituția angajatoare, parțial, raționamentul pe care se bazează decizia instanței supreme poate fi valorificat pentru dezlegarea problemei de drept analizate prin prezentul referat.

În problema juridică expusă s-au conturat, la nivel național, doua opinii:

1. Într-o primă orientare, majoritară, s-a apreciat că indemnizația de hrană trebuie inclusă în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă.

Argumentele care stau la baza acestei opinii sunt următoarele:

a) Indemnizația de hrană constituie un spor sau un venit cu caracter permanent, astfel după cum se deduce din art. 18 alin. (1) și (2) din Legea nr. 153/2017;

b) În cele trei luni anterioare celei în care se efectuează concediul de odihnă angajatul a fost îndreptățit la indemnizație de hrană și, ca urmare, în acord cu art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii, indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi inferioară;

c) Aceeași concluzie, respectiv că pe durata concediului anual de odihnă lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită, întrucât obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul în timpul concediului de odihnă într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă, este impusă de interpretarea Directivei 2003/88/CE, rezultată din Hotărârile CJUE pronunțate în Cauza C-155/10, Williams și alții (paragrafele 19 – 28), C-385/17, C-514/20 și din considerentele deciziei nr. 23/2021 pronunțată de către ÎCCJ – Completul competent să soluționeze recursuri în interesul legii;

d) Concediul de odihnă este intrinsec legat de activitatea desfășurată anterior efectuării acestuia, fiind destinat să asigure refacerea capacității de muncă afectate, între altele, de condițiile de muncă și este firesc ca drepturile bănești aferente concediului de odihnă să fie stabilite în raport cu salariul lunar corespunzător perioadei de activitate.

În sensul acestei opinii au fost indicate, cu titlu exemplificativ, următoarele hotărâri:

A. Hotărâri definitive:

1. Decizia civilă nr. 4576/27.09.2023 a Curții de Apel București;
2. Decizia civilă nr. 811/20.12.2023 a Curții de Apel Târgu Mureș;
3. Decizia civilă nr. 799/26.09.2023 a Curții de Apel Suceava;

4. Decizia civilă nr. 760/05.10.2023 a Curții de Apel Galați;
5. Decizia civilă nr. 283/19.02.2024 a Curții de Apel Cluj;
6. Decizia civilă nr. 218/13.02.2024 a Curții de Apel Ploiești;

B. Nedefinitive:

1. Sentința civilă nr. 116/06.02.2024 a Tribunalului Brașov;
2. Sentința civilă nr. 117/14.03.2024 a Tribunalului Covasna.

2. Într-o a doua orientare jurisprudențială, minoritară, au fost respinse cererile de chemare în judecată formulate în situații de același gen. În motivarea acestei opinii s-au reținut, în esență, următoarele:

a) Indemnizația de hrană este reglementată în Secțiunea a 2-a din Capitolul II al Legii nr. 153/2017, la art.18, sub titlul „Alte drepturi salariale” și, ca urmare, nu poate fi considerată spor în sensul legii menționate și a Codului muncii;

b) Conform jurisprudenței CJUE, în interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE și a clauzei 3 din acordul anexat Directivei 2009/79/CE, acele elemente ale remunerației globale a salariatului care au ca scop acoperirea unor costuri accesorii sau ocazionale, intervenite în contextul executării sarcinilor care îi revin lucrătorului, nu trebuie luate în considerare la calculul indemnizației de concediu de odihnă;

c) Indemnizația de hrană nu reprezintă o compensare a unui inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor de serviciu (adică pentru compensarea unui efort suplimentar pe care trebuie să îl facă salariatul în executarea sarcinilor de serviciu, sau a riscului pe care îl presupune munca) și nu este aferent statutului personal sau profesional al salariatului, nefiind stabilit și acordat în considerarea condițiilor specifice ale locurilor de muncă și atribuțiilor corespunzătoare statutului profesional;

d) Indemnizația de hrană reprezintă o sumă primită pe perioada executării sarcinilor de serviciu, cu caracter alimentar, fiind un cost accesoriu intervenit în contextul executării sarcinilor de serviciu;

e) Raportat art. 7 din HG nr. 250/1992, indemnizația de hrană este exceptată de legiuitor de la calculul indemnizației de concediu de odihnă;

f) Indemnizația de hrană nu are caracter permanent, fiind strâns legată de activitatea efectiv prestată de către angajat și se acordă doar în intervalul de timp în care aceasta a fost prestată;

g) Decizia ICCJ nr. 23/2021 se referă la altă categorie profesională – funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare – și la sporurile pentru condiții de muncă grele, vătămătoare și periculoase.

În sensul acestei opinii au fost indicate, cu titlu exemplificativ, următoarele hotărâri definitive:

1. Decizia civilă nr. 58/16.01.2023 a Curții de Apel Craiova;
2. Decizia civilă nr. 177/08.02.2024 a Curții de Apel Suceava;
3. Decizia civilă nr. 117/15.02.2024 a Curții de Apel Galați;

II. În referatul întocmit de președintele secției contencios administrativ și fiscal se arată că în cadrul întâlnirii trimestriale de practică neunitară din 15.03.2024 în materia contenciosului administrativ și fiscal organizată la nivelul Curții de Apel Brașov nu a fost întrunită unanimitatea opiniilor exprimate de judecătorii participanți, în urma corespondenței administrative purtată cu celelalte curți de apel fiind identificate hotărâri judecătorești definitive, prin care aceeași problemă de drept a fost soluționată diferit. Astfel:

1. Într-o primă orientare, minoritară, s-a apreciat că indemnizația de hrană trebuie inclusă în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă a funcționarilor publici.

Argumentele care stau la baza acestei opinii sunt următoarele:

- din interpretarea art. 150 alin. (1) Codul muncii și a art. 18 din Legea nr. 153/2017 rezultă că indemnizația de hrană, din perspectiva faptului că se acordă lunar, indiferent de modalitatea concretă de calcul, are caracterul unei indemnizații cu caracter regulat și pe cale de

consecință în temeiul dispozițiilor din Codul Muncii intră obligatoriu în calculul indemnizației de concediu de odihnă;

- dispozițiile HG nr. 250/1992 și OG nr. 6/2007 nu pot fi reținute în cauză în considerarea faptului că, eventuale inadvertențe de ordin legislativ (în sensul în care cele două acte normative anterior indicate restrâng sfera drepturilor ce intră în baza de calcul a indemnizațiilor de concediu de odihnă potrivit Codului Muncii și nu se corelează cu dispozițiile Legii 153/2017 care instituie obligativitatea plății și caracterul lunar al indemnizației de hrană) se impun a fi înlăturate în prezenta cauză în aplicarea principiului interpretării conforme, sens în care facem trimitere la paragraful 59 al Hotărârii CJUE în cauza C-684/16: „Principiul interpretării conforme impune ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta” (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 27 și jurisprudența citată);

- interpretările date de CJUE noțiunilor incluse în Directiva 2003/88 devin obligatorii pentru instanțele naționale. Prin hotărârea CJUE din 15 septembrie 2011, dată în cauza C-155/10, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat în sensul că expresia „concediu anual plătit” care figurează la art. 7 alin. 1 din Directiva 2003/88, are drept „semnificație faptul că pe durata concediului anual, remunerația trebuie menținută, astfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus” și că “trebuie constatat că deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își desfășoară activitatea”.

- sunt incidente considerentele Deciziei nr. 23/2021, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, în cuprinsul căreia se face referire la jurisprudența relevantă în materie a CJUE cu concluzia: „Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor ce revin lucrătorului și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul indemnizației globale a lucrătorului trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care acesta are dreptul pe durata concediului anual. Doar acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri accesorii sau ocazionale, intervenite în contextul executării sarcinilor care revin lucrătorului, nu trebuie luate în considerare la calculul sumei cuvenite acestuia pe durata concediului anual”.

- au fost avute în vedere, în analiza caracterului permanent al unor sporuri și considerentul redat la pct. 98 din Decizia nr. 23/2021, conform căruia „împrejurarea că aceste sporuri se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în condiții de muncă grele, vătămătoare și periculoase constituie doar o modalitate de cuantificare a lor în perioadele de activitate a personalului, fără a avea vreo influență asupra calificării acestora ca sporuri cu caracter permanent (cu atât mai mult cu cât consecințele condițiilor speciale de muncă repercutate asupra beneficiarilor acestor sporuri nu încetează automat la intrarea acestora în concediu, ci se prelungesc în timp și ulterior, justificând astfel acordarea sporurilor cu caracter de continuitate)”.

Această opinie a fost comunicată de Curtea de Apel București (Tribunalul Ialomița), Curtea de Apel Ploiești (fără a se atașa deciziile pronunțate, cele enumerate mai jos fiind identificate pe Portalul Rejust) și Curtea de Apel Tg. Mureș.

Practică judiciară:

- sentința nr. 4F/05.01.2024 pronunțată de Tribunalul Ialomița (nerecurată);
- decizia nr. 513/R/15.11.2023 pronunțată de Curtea de Apel Tg. Mureș, în dosarul nr. 3042/102/2022;
- decizia nr. 393/R/04.10.2023 pronunțată de Curtea de Apel Tg. Mureș, în dosarul nr. 479/102/2023;
- decizia nr. 174/20.02.2024 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești, în dosarul nr. 3933/120/2022*;

- decizia nr. 237/12.03.2024 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești, în dosarul nr. 2728/120/2023;

2. Într-o doua opinie, majoritară, s-a apreciat că indemnizația de hrană nu trebuie inclusă în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă a funcționarilor publici.

În motivarea acestei opinii s-au reținut, în esență, următoarele:

- Indemnizația de hrană este reglementată în Secțiunea a 2-a din Capitolul II al Legii nr. 153/2017, la art. 18, sub titlul „Alte drepturi salariale” și, ca urmare, nu poate fi considerată spor în sensul legii menționate și a Codului muncii;

- Indemnizația de hrană este stabilită proporțional cu timpul efectiv lucrat, iar perioada de concediu de odihnă nu reprezintă „timp efectiv lucrat”, nefiind un „spor permanent”, ci o componentă intervenită în contextul executării efective a sarcinilor care revin lucrătorului pe perioada timpului de lucru, aceasta nu poate fi luată în considerare la calculul sumei cuvenite acestuia pe durata concediului anual;

- Natura juridică a indemnizației de hrană trebuie să respecte decizia nr. 5/2020 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, potrivit căreia drepturile de hrană sunt drepturi cu reglementare distinctă, intenția legiuitorului fiind în sensul acordării acestui drept salarial numai proporțional cu timpul efectiv lucrat;

- art. 150 Codul muncii reprezintă o normă cu caracter general și este exclus de la aplicabilitate de dispozițiile art. 18 alin. (1) și (3) din Legea nr. 153/2017, care sunt dispoziții cu caracter special;

- art. 22 alin. (5) din OG nr. 6/2007 nu reglementează indemnizația de hrană;

- Decizia nr. 23/2021 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție este limitată la sfera drepturilor salariale cu caracter permanent, iar nu și a celor temporare, precum indemnizația de hrană;

- în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, "statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni", astfel că le revine statelor membre obligația de a defini condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, dreptul național fiind clar definit asupra neacordării indemnizației în perioada de odihnă. Nu s-ar putea reține că plata indemnizației de hrană numai în perioada efectiv lucrată ar condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului la concediu de odihnă care rezultă direct din această directivă, întrucât respectiva indemnizație nu are caracter remuneratoriu, nu se raportează la veniturile salariale ale lucrătorului, fiind identică întregului personal, indiferent de nivelul salarial, și nu este plătită în perioada niciunui concediu (ex. medical, studii, etc) sau perioade ce presupun scoaterea lucrătorului din activitatea curentă (ex. urmarea unor cursuri de pregătire sau perfecționare continuă). Ca atare, neavând caracter remunerator, neplata indemnizației nu poate fi considerată că ar constitui, indirect, o practică sau omisiune cu efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual, incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit și cu obiectivele acestui drept la concediu anual plătit, în special de necesitatea de a garanta lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în vederea protecției eficiente a securității și sănătății sale;

Această opinie a fost comunicată de Curtea de Apel Galați, Curtea de Apel Constanța, Curtea de Apel Craiova, Curtea de Apel Oradea, Curtea de Apel Suceava, Curtea de Apel și, totodată, a fost identificată și la nivelul Curții de Apel Brașov (Tribunalul Brașov).

Practică judiciară:

- decizia nr. 755/19.10.2023, pronunțată de Curtea de Apel Galați în dosarul nr. 2444/113/2022 (definitivă);
- decizia nr. 909/04.12.2023, pronunțată de Curtea de Apel Constanța în dosarul nr. 230/88/2023;
- decizia nr. 387/22.02.2023 pronunțată de Curtea de Apel Craiova, în dosarul nr. 1735/101/2022;

- decizia nr. 199/29.01.2024 pronunțată de Curtea de Apel Craiova, în dosarul nr. 3072/63/2023;
- decizia nr. 217/28.04.2023 pronunțată de Curtea de Apel Oradea, în dosarul nr. 1534/83/2022;
- decizia nr. 90/06.02.2024 pronunțată de Curtea de Apel Suceava, în dosarul nr. 2107/40/2022;
- sentința nr. 437/CA/22.05.2023, pronunțată de Tribunalul Brașov în dosarul nr. 4135/62/2022 (definitivă prin decizia nr. 205/21.03.2024 pronunțată de Curtea de Apel Brașov – care nu a analizat însă problema în discuție, motivele de recurs vizând numai aplicare a normelor privind prescripția extinctivă);

Nu au comunicat practică judiciară: Curtea de Apel Alba Iulia, Curtea de Apel Bacău, Curtea de Apel Cluj, Curtea de Apel Iași și Curtea de Apel Pitești. (Curtea de Apel Iași a comunicat opinia teoretică în sensul celei de-a doua opinii)

Din verificarea site-ului Înaltei Curți de Casație și Justiție se constată că această chestiune nu a fost dezlegată anterior de către instanța supremă prin mecanismul instituit de art. 519 Cod de procedură civilă, jurisprudența instanțelor nu a fost unificată pe calea prevăzută de art. 514 și urm. din Codul de procedură civilă, iar la acest moment nu este înregistrată o cerere de recurs în interesul legii sau o cauză privind dezlegarea unor chestiuni de drept cu acest obiect.

Având în vedere cele expuse, constatând că această problemă de drept a primit o soluționare diferită din partea instanțelor judecătorești, că pe rolul tribunalelor din raza de competență teritorială a Curții de Apel Brașov sunt înregistrate numeroase cauze care vizează aplicarea acestor dispoziții, colegiul de conducere consideră că este necesar ca, printr-o decizie obligatorie, să se stabilească modul unitar de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale menționate, astfel încât se impune exercitarea atribuțiilor de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru promovarea unui recurs în interesul legii.

Punctul de vedere al colegiului de conducere al Curții de Apel Brașov este în sensul că indemnizația de hrană nu trebuie inclusă în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă a personalului contractual plătit din fonduri publice și a funcționarilor publici, având în vedere, pe lângă argumentele enumerate, următoarele împrejurări:

1. Prin decizia RIL nr. 23/2021 a ICCJ au fost interpretate dispozițiile art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, care nu sunt aplicabile în raporturile personalului contractual cu angajatorii bugetari, coroborate cu art. 150 din Codul muncii, raportat, în concret, la sporurile pentru condiții periculoase sau vătămătoare, precum și pentru condiții grele de muncă. Aceste venituri au un anumit specific, în considerarea căruia instanța supremă a reținut că:

„105. Astfel, concediul de odihnă este destinat refacerii capacității de muncă a salariatului, se efectuează în fiecare an și, ca regulă, în natură, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat fiind permisă numai în cazul încetării raporturilor de muncă (art. 146 din Codul muncii).

106. Așa fiind, întrucât concediul de odihnă este intrinsec legat de activitatea desfășurată de salariat anterior efectuării acestuia, fiind destinat să asigure refacerea capacității de muncă afectate - între altele - de condițiile de muncă, este firesc ca și drepturile bănești aferente concediului de odihnă să fie stabilite în raport cu salariul lunar corespunzător perioadei de activitate, deci cu luarea în considerare a sporurilor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.”

Aceste considerații nu sunt valabile în ceea ce privește indemnizația de hrană.

2. Art. 150 alin. (1) din Codul muncii face referire, în ceea ce privește cuantumul indemnizației de concediu de odihnă, la indemnizațiile și sporurile (cu caracter permanent) „cuvenite pentru perioada respectivă”, fiind evident că „perioada respectivă” este perioada în care se efectuează concediul de odihnă. Or, pentru această perioadă este unanim recunoscut că indemnizația de hrană nu este cuvenită.

3. Art. 7 din HG nr. 250/1992 și art. 23 din OG nr. 10/2008 au un conținut mai restrâns decât art. 38 alin. (1) din OG nr. 64/2006, limitând expres baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă la salariul de bază al angajatului și sporuri.

4. Indemnizația de hrană nu este calificată de lege ca spor și nu există niciun argument de text pentru a primi o atare calificare, iar nu pe cea de „indemnizație” (așa după cum reiese chiar din terminologia folosită de către legiuitor), în sensul art. 160 din Codul muncii, potrivit căruia: „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.”

5. Din jurisprudența CJUE în interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului, din 4 noiembrie 2003, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, reiese că anumite venituri pot fi excluse din calculul indemnizației de concediu de odihnă, nefiind o regulă implacabilă includerea în baza de calcul a acestora a oricăror venituri obținute de către angajat în perioada anterioară efectuării concediului de odihnă. Astfel, fără ca enumerarea să fie limitativă, pot fi omise venituri precum:

- „... acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă, precum cheltuielile legate de timpul pe care piloții sunt obligați să îl petreacă în afara bazei ...” (Hot. Curții (Camera întâi), din 15 septembrie 2011, pronunțată în cauza C-155/10);

- „În sfârșit, în ceea ce privește regula potrivit căreia orele suplimentare efectuate de lucrător trebuie luate în considerare în vederea calculării remunerației datorate pentru dreptul la concediu anual plătit, trebuie menționat că, având în vedere caracterul său excepțional și imprevizibil, remunerația primită orele suplimentare nu fac, în principiu, parte din remunerația normală pe care lucrătorul o poate pretinde pentru concediul anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 (Hot. Curții (Camera a patra), din 13 decembrie 2018, cauza C-385/17).

Pentru toate aceste considerente,

În temeiul prevederilor art. 514 Cod de procedură civilă și ale art. 18 alin. (2) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 3243/2022,

Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov, cu unanimitate de voturi,

HOTĂRĂȘTE :

Art. 1. Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, pentru a se pronunța asupra următoarei probleme de drept constatate atât la nivelul secției civile, cât și la nivelul secției contencios administrativ și fiscal din cadrul Curții de Apel Brașov, soluționată diferit de instanțele judecătorești: ***Dacă, în interpretarea și aplicarea art. 150 din Codul muncii, art. 7 din HG nr. 250/1992, art. 22 din OG nr. 6/2007, art. 23 din OG nr. 10/2008, indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea nr. 153/2017 intră în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă cuvenită personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.***

Adoptată astăzi, 24 aprilie 2024.

Președintele colegiului de conducere :
Judecător Daniela Niculeasa – Președintele Curții de Apel Brașov

