

R O M Â N I A

TRIBUNALUL GIURGIU
SECȚIA CIVILĂ

Dosar nr. _____

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 06 August 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE _____

Grefier _____

Pe rol judecarea cauzei contencios administrativ și fiscal privind pe reclamant _____ și pe pârât _____, având ca obiect Litigiu privind funcționarii publici.

La apelul nominal făcut în ședința publică au răspuns pârâtii prin consilier juridic _____, lipsă fiind celelalte părți.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței faptul că procedura de citare este legal îndeplinită, pârâtul _____ și-a exprimat punctul de vedere cu privire la incidența dispozițiilor OUG 62/2024, după care

Tribunalul ia act de faptul că procedura de citare este legal îndeplinită și pune în discuție incidența dispozițiilor OUG 62/2024.

Reprezentanta pârâților având cuvântul solicită suspendarea cauzei până la dezlegarea chestiunii de drept de către ÎCCJ.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra sesizării de față, constată următoarele:

Prin *cererea* înregistrată pe rolul _____ la data de _____ sub nr. _____, reclamanții _____ au chemat în judecată pe pârâtii _____, solicitând să stabilească și să acorde reclamanților indemnizația de concediu de odihnă care să se calculeze cu includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, începând cu data pronunțării și în continuare, pe perioada derulării raportului de muncă ; 2. să acorde reclamanților despăgubiri constând în diferența dintre indemnizația de concediu efectiv încasată și indemnizația de Concediu la care avea dreptul, care să se calculeze cu includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 din salariul de bază, începând cu luna ianuarie 2021 și până la data executării sentinței, sume actualizate, plus dobânda legală.

În motivarea cererii, se arată că reclamanții sunt membri ai Sindicatului având raporturi de serviciu cu instituția publică pârâtă, în calitate de funcționar publici. Prin *împuternicirile* depuse la organizație, reclamanții au arătat că sunt vătămați în drepturile și interesele lor legitime, iar în virtutea calității de membri de sindicat, au împuternicit organizația să îi reprezinte în vederea recuperării drepturilor salariale la care sunt îndreptățiți, în temeiul prevederilor legale.

Admiterea prezentei cereri se impune din rațiuni de legalitate și echitate, pentru motive pe care le vom dezvolta în continuare.

Nemulțumirea reclamanților rezultă din faptul că începând cu luna ianuarie 2021 și până în prezent, în calculul indemnizației aferente concediului de odihnă, nu a fost introdusă și indemnizația de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu toate că aceștia beneficiază lunar de aceasta.

Începând cu luna iulie 2017, salarizarea personalului bugetar se face potrivit Legii-cadru nr. 153/2017, cu modif. și compl. uit., care stipulează la art. 1 alin. (3) că drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezenta lege.

Potrivit art. 34 alin. (1) din aceeași lege, prevederile din actele normative referitoare la acordarea concediilor de odihnă rămân în vigoare.

Astfel, potrivit art. 144 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

La acordarea drepturilor de concediu personalului din administrația publică, vor fi avute în vedere reglementările cuprinse în HG nr. 250/1992, rep. cu modif. și compl. uit. privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare.

Totodată, în conformitate cu prev. art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale (...) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator înainte de plecarea în concediu.

Potrivit art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 s-a prevăzut că 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.

Astfel, indemnizația de hrană are caracter permanent drept pentru care rugăm instanța să observe că aceasta trebuie inclusă în media zilnică pe baza căreia se calculează indemnizația de concediu.

Cu toate că în prezent, după cum am precizat și mai sus, reclamantii beneficiază de indemnizația de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017. la stabilirea indemnizației aferente concediului de odihnă nu a fost și nu este luată în calcul aceasta.

În consecință, atunci când reclamantii se află în concediu de odihnă, beneficiază de o indemnizație de concediu mai mică decât salariul acordat în perioada în care se află în activitate la locul de muncă, întrucât indemnizația de concediu de odihnă este diminuată cu suma corespunzătoare indemnizației de hrană, ceea ce contrazice prevederile art. 150 din Codul Muncii.

Consideră că instanța trebuie să aibă în vedere Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 20 ianuarie 2022, care a statuat că soluția includerii sporurilor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în drepturile bănești aferente concediului de odihnă de care beneficiază polițiștii de penitenciare este conformă celor statuate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în jurisprudența dezvoltată în interpretarea art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru.

Conform art. 7 alin. (1), din aceeași directivă, 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.

În interpretarea acestor dispoziții, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat într-o bogată jurisprudență (Hotărârea din 26 iunie 2001, C-173/99, BECTU, paragraful 47; Hotărârea din 20 ianuarie 2009, cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Schultz-Hoff și alții, paragrafele 22 - 25 și 60; Hotărârea din 22 noiembrie 2011, C-214/10, KHS AG, paragraful 31; Hotărârea din 12 iunie 2014, C-118/13, Bollacke, paragrafele 20 - 21; Hotărârea din 16 martie 2006, cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, Robinson-Steele și alții, paragrafele 48 - 51; Hotărârea din 15 septembrie 2011, C-155/10, Williams și alții, paragrafele 20 - 25; Hotărârea din 13 decembrie 2018, C-385/17, Torsten Hein, paragrafele 33 - 34) că: (i) dreptul la concediul anual plătit este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TFUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor și trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită, (ii) expresia "concediu anual plătit" ce figurează în art. 7 alin. (1) din directivă are drept semnificație faptul că, pe durata «concediului

anual» în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus. (...) obiectivul cerinței de a plăti acest concediu fiind acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul comparabilă cu perioadele de muncă și (iii) deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător, ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a 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 exercită activitatea, astfel că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației globale a lucrătorului, (...), trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual.

Mai mult, potrivit Hotărârii din 15 septembrie 2011, pronunțată în Cauza C-155/10, Williams și alții, paragrafele 19 - 28, pe durata concediului anual în sensul Directivei 2003/88/CE, remunerația trebuie menținută. Altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită și pentru această perioadă de repaus, 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.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat că, pe lângă elementele remunerației globale care compensează inconveniente intrinsec legate de executarea sarcinilor lucrătorului, trebuie menținute, pe durata concediului anual plătit, toate elementele aferente statutului personal și profesional al acestuia.

De asemenea, în cuprinsul Deciziei nr. 20/ 17.10-2011 privind recursul în interesul legii referitor la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, ICCJ a stabilit că indemnizația de concediu înlocuiește salariul (care devine scadent pe măsura prestării activității). Potrivit interpretării ICCJ, în situația în care la determinarea indemnizației de concediu nu s-ar aplica indemnizația de hrană, salariatul, aflat în activitate, ar obține venituri salariale superioare celor obținute de salariatul care se află în concediu de odihnă în aceeași perioadă, situație care ar conduce la încălcarea principiului egalității în drepturi, consacrat în art. 16 alin. (1) din Constituția României, rep.

În aceste circumstanțe, inegalitățile trebuie corectate astfel că instanța este în măsură să oblige pârâtul, sub protecția art. 16 din Constituție, să recalculeze pentru reclamantii indemnizația de concediu de odihnă acordată, începând cu luna ianuarie 2021, în sensul luării în calcul și a indemnizației de hrană și, pe cale de consecință, să le plătească acestora diferența dintre indemnizația de concediu recalculată și cea efectiv plătită, sume actualizate, plus dobânda legală.

Prin neacordarea aceluiași salariu pentru fiecare salariat în parte, sunt încălcate principiile constituționale privind nediscriminarea, dreptul la plata egală pentru muncă egală și dreptul la salariu pentru munca presetă, precum și reglementările internaționale în materie, respectiv dispozițiile art. 7 și 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, potrivit cărora se garantează dreptul tuturor persoanelor la protecție egală a legii împotriva oricărei discriminări și dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

Actualizarea va permite menținerea valorii sumelor ce li se datorează reclamantilor, în sensul nediminuării valorice a debitului, în timp ce daunele moratorii sub forma dobânzii vor permite acoperirea prejudiciului material produs de lipsa folosinței acestor sume.

Este admisibil cumulul dobânzii legale cu actualizarea aceluiași sume cu indicii de inflație, deoarece cele două măsuri au natură juridică diferită și, în acest fel, nu se ajunge la o dublă reparare a prejudiciului, ci, dimpotrivă, se asigură repararea integrală a prejudiciului. În acest sens s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 2/2014, obligatorie, prin care s-a admis un recurs în interesul legii și s-a statuat că „pot fi acordate daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eşalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar”.

Potrivit Deciziei nr. 21 din 22.06.2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, privind soluționarea recursului în interesul legii, dobânzile penalizatoare datorate de stat pentru executarea

cu întârziere a obligațiilor de plată pot fi solicitate pentru termenul de 3 ani anterior datei introducerii acțiunii.

Pentru toate considerentele prezentate, solicită admiterea acțiunii așa cum a fost formulată.

În probațiune, a fost solicitată administrarea probei cu înscrisuri.

Pârâțul _____ a formulat întâmpinare, prin care a invocat excepția conexității și excepția prescripției dreptului material la acțiune, iar pe fond a solicitat respingerea ca neîntemeiată a cererii de chemare în judecată, pentru următoarele argumente: Pe rolul _____ se află dosarul nr. _____, dosar în care pârât este _____, obiectul acestuia fiind aceeași cu cel din prezenta cauză.

Ținând cont de prevederile art.139 alin.(1) care dispun că „Pentru asigurarea unei bune judecări, în primă instanță este posibilă conexarea mai multor procese în care sunt aceleași părți sau chiar împreună cu alte părți și al căror obiect și cauză au între ele o strânsă legătură, ”și de faptul că obiectul prezentului dosar este același cu obiectul dosarului mai sus menționat, pârâții sunt aceeași iar reclamanții sunt tot salariați - funcționari publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Giurgiu, apreciem el seimpune admiterea excepției de conexitate.

Mai mult decât atât, un alt argument pertinent este și faptul că nu se pot pune în aplicare eventuale hotărâri contrare, astfel că solicităm instanței să admită excepția și să dispună conexarea la dosarul nr. 320/122/2024 acesta fiind primul dosar cu care a fost investită instanța de judecată.

Prin urmare, solicită admiterea excepției conexității și acordarea unui termen de judecată util pentru conexarea prezentului dosar la dosarul nr. _____.

Potrivit art. 268 alin.(1) lit. c) din Codul Muncii; "Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate: în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator,"

Aceeași dispoziție legală o găsim și mai concret în reglementarea cuprinsă la art. 171 alin. (1) din Codul Muncii, unde se precizează că, dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate, iar la alin.(2) al aceluiași articol se arată și condițiile în care operează întreruperea termenului de prescripție și anume recunoașterea din partea debitorului cu privire la drepturile salariale reclamate sau derivând din plata salariului.

Or, în cauza de față, în raport de data introducerii cererii reclamanților, respectiv 22 martie 2024, dreptul material la acțiune este prescris pentru perioada anterioară datei de 22 martie 2021.

Astfel, potrivit art. 268 alin 1 lit. c din Codul Muncii, termenul de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune s-a împlinit în cazul tuturor drepturilor bănești care sunt anterioare datei de 22 martie 2021.

Prin acțiunea formulată, reclamanții solicită ca instanța să dispună obligarea subscrisului:

- să stabilească și să acorde reclamanților indemnizația de concediu de odihnă oare să se calculeze eu încadrarea în media zilnică a drepturilor eu caracter permanent a indemnizației de hrană prevăzută de art. 18 din Legea-cadra nr, 153/2017, începând cu data pronunțării și în continuare, pe perioada derulării raportului de muncă;

- să acorde reclamanților despăgubiri constând în diferența dintre indemnizația de concediu efectiv încasată și indemnizația de concediu la care avea dreptul, care să se calculeze cu includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană prevăzută de art. 18 din Legea-cadru nr.153/2017 din salariul de bază» începând cu data de ianuarie 2021 și până la data executării sentinței, sume actualizate, plus dobânda legală.

Începând cu data de 01.07.2017 Legea nr.153/2017 reprezintă LEGEA CADRU privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Potrivit art, 18 din Legea nr. 153/2017 (1) începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țarii 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 hrană, în timp de pac©, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la afiii) 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). Potrivit ari 34 alin.(1) din Legea nr. 153/2017, prevederile din actele normative referitoare la mutare, acordarea concediilor, cheltuieli de transport, cheltuieli cu calarea și locuință rămân în vigoare.

Reglementarea concediului de odihnă și a indemnizației pentru concediul de odihnă în sectorul bugetar este prevăzută de art. 150 din Codul muncii, art. 22 din OG nr. 6/2007, art. 23 din OG nr. 10/2008 și art. 7 din HG nr. 250/1992.

Celelalte prevederi ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicata, cu modificările ulterioare, rămân în vigoare.

La art. 7 (1) din hotărârea sus-menționată se prevede ca pe durata concediului de odihna, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de baza, 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 odihna.

Din analiza Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, se observa ea termenul de indemnizații este utilizat separat de cei de spor, iar reglementările sunt de asemenea diferite, pentru fiecare categorie de drept satanal în parte.

Astfel, potrivit acestui ultim act normativ, venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de baza, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile " gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comanda/salariile de comanda, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natura, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar. Dispozițiile art. 18 alin.(1) din Legea nr.153/2017 modificate prin Legea nr.296/2023 stabilesc în mod unitar, că începând cu 30 octombrie 2023, conform Deciziei CCR nr.523/2023, ordonatorii de credite acoîdă 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 eu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025, cu excepțiile expres reglementate.

După cum se observă, Legea-cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cele aduse prin Legea nr.296/2023, nu definește noțiunea de salariu lunar net utilizat în cuprinsul art. 18 anterior citat, însă definită la art. 7 lit.e) noțiunea de salariu lunar ce cuprinde salariul de baza ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

Totodată, la alin.(4) al aceluiași articol, indemnizațiile de hrană p revăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu tirapul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1).

Ținând cont de faptul că OG 6/2007 este act normativ de nivel primar, însă reglementează specific domeniul funcționarilor publici din sectorul bugetar, prevalentă au dispozițiile art. 22 din OG 6/2007, oare fac referire doar la sporuri nu și la indemnizații. Caz-încarc indemnizația de hrană nefiind spor, nu ar putea fi luată în caicul la stabilirea indemnizației aferentă concediului de odihnă.

În concluzie, ținând cont de toate cele de mai sus, orice acordare a indemnizației de hrană și în perioada concediului de odihnă ar fi ffeită eu încălcarea prevederilor legale ale art. 18 alin.(2) din Legea nr.153/2017 care stipulează fără echivoc că indemnizația de hrana "Se acordă proporțional timpul efectiv lucrat în luna anterioara".

Referitor la capătul de cerere privind obligarea la plata dobânzii legale solicită să se aibă în vedere că pârâtul nu poate fi obligat ia plata acestor sume întrucât nu poate fi vorba de o fapta culpabilă din partea subscrisului sau de un vreun prejudiciu cauzat reclamantului, în condițiile în care pârâtul a aplicat doar prevederile legale în vigoare privind calcularea drepturilor salariale.

Prin urmare, față de argumentele prezentate mai sus solicită respingerea cererii de chemare în judecată ca inadmisibilă și neîntemeiată.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 205 cpc, art. 18, ar. 25 din Legea nr. 153/2017, art. 268, alin. 1 lit. c Codul Muncii.

În probațiune, a fost solicitată administrarea probei cu înscrisuri.

Reclamanții au formulat **răspuns la întâmpinare**, prin care au solicitat respingerea apărărilor pârâtului, pentru următoarele argumente: instituția-pârâtă face o interpretare greșită a prevederilor legale, deoarece reclamanții NU au solicitat acordarea indemnizației de hrană pe perioada când se află .în concediu de odihnă, ci stabilirea corectă a indemnizației de concediu de odihnă care reprezintă media zilnică a drepturilor salariate (...) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, astfel că *indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă* - art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.

Potrivit art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/ 2017, începând cu 01 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu. LUNAR, indemnizații de hrană, fapt din care răzuiltă că indemnizația de hrană are caracter permanent. Reclamanții din prezenta cauză beneficiază lunar de indemnizația de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru, motiv pentru care apreciem că în mod nelegal pârâta nu a inclus-o în media zilnică pe baza căreia se calculează indemnizația de concediu.

Solicită să se observe că atunci când reclamanții se află în concediu de odihnă, beneficiază de o indemnizație de concediu mai mică decât salariul acordat în perioada în care se află în activitate la locul de muncă, întrucât indemnizația de concediu de odihnă este diminuată cu suma corespunzătoare indemnizației de hrană, ceea ce contrazice prevederile art. 150 din Codul Muncii.

Prin neacordarea aceluiași salariu pentru fiecare salariat în parte, sunt încălcate principiile constituționale privind nediscriminarea, dreptul la plata egală pentru muncă egală și dreptul la salariu pentru munca presetă. precum și reglementările internaționale în materie, respectiv dipozițiile art. 7 și 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, potrivit cărora se garantează dreptul tuturor peroanelor la protecție egală a legii împotriva oricărei discriminări și dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

Deși pârâtul invocă diferite motive, instanța poate să constate că pârâtul a cunoscut prevederile legale aplicabile în speță, dar în mod voit le-a dat o altă interpretare care răstoarnă voința legiutorului.

Pentru termenul din data de 06.08.2024, părțile au fost citate cu mențiunea de a-și exprima punctul de vedere cu privire la incidența în cauză a dispozițiilor OUG nr. 62/2024.

Pârâta _____ a formulat *punct de vedere*, arătând următoarele: având în vedere incidența dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale solicităm instanței să dispună suspendarea prezentei cauze până ia pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept, ținând cont de prevederile art.1 alin.(1) coroborat cu art.2 .alin.(3).

Analizând actele și lucrările dosarului, Tribunalul reține următoarele:

Reclamanții au calitatea de funcționari publici, aflându-se în raporturi de serviciu cu pârâta Consiliul Județean Giurgiu.

Obiectul acțiunii de față este reprezentat de pretenția de acordare a indemnizației de concediu de odihnă, stabilită prin includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană, prevăzută de art. 18 din Legea nr. 153/2017.

Potrivit art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, intrată în vigoare la data de 14 iunie 2024, „Dacă în cursul judecării proceselor prevăzute la art. 1, 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.”

Art. 1 din aceeași Ordonanță prevede domeniul de aplicare al acesteia, respectiv „procesele 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.”, iar art. 3 menționează că prevederile ordonanței de urgență se aplică și proceselor aflate în curs de soluționare.

Notând că prezentul litigiu face parte din categoria celor pentru care este necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu chestiunea de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond întrucât asupra acesteia instanța supremă nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, Tribunalul va sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție cu următoarea întrebare:

1. “ Dacă stabilirea indemnizației de concediu de odihnă prevăzută de art. 7, alin. 1 din HG 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 se realizează prin includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană, prevăzută de art. 18 din Legea nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice ,, .

Opinia instanței este următoarea:

Conform art. 7,alin. 1 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.*

Totodată, se are în vedere și norma cu caracter general cuprinsă în art. 150, alin. 1 din Legea nr. 53/2003, care prevede că: (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 convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.*

Astfel, ceea ce se impune a se determina este dacă indemnizația de hrană reprezintă o indemnizație cu caracter permanent, pentru ca pe baza acestui criteriu să se poată determina dacă această indemnizație trebuia sau nu avută în vedere la stabilirea indemnizației de concediu de odihnă a reclamantului.

Conform art. 18, alin. 1 din Legea nr. 153/2017, (1) *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.*

Din cuprinsul prevederilor legale anterior redată, rezultă că indemnizația de hrană se acordă, constant, în fiecare lună, ceea ce, în opinia instanței, îi conferă natura unui venit cu caracter permanent. Împrejurarea că această indemnizație depinde de prezența efectivă la locul de muncă nu este de natură a conduce la concluzia că are un caracter temporar, prezența la locul de muncă influențând nu acordarea propriu zisă, ci cuantumul indemnizației.

În consecință, dreptul reclamantului de a beneficia de includerea acestei indemnizații în indemnizația de concediu există atâta timp cât aceasta a fost inclusă în indemnizația primită pentru perioada cât s-a aflat efectiv în activitate.

De asemenea, tribunalul are în vedere și Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene, pronunțată în cauza Williams și alții – C – 155/10, în considerentele căreia s-a reținut că:

În această privință, trebuie constatat că, deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător, ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului, menționat la punctul 19 din prezenta hotărâre, de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea. (par. 23)

Astfel, orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației globale a lucrătorului (...) trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual. (par. 24)

În consecință, remunerația plătită pentru concediul de odihnă trebuie calculată astfel încât să corespundă remunerației obișnuite primite de lucrător și trebuie să includă și sporurile legate în mod intrinsec de exercitarea sarcinilor lucrătorului în perioada în care acesta s-a aflat efectiv în activitate.

Drept urmare, văzând că potrivit art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024 este obligatorie sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru dosarele având ca obiect drepturi salariale ale personalului bugetar, chiar dacă ele sunt aflate în primă instanță.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
D I S P U N E:**

În temeiul art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024, sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție pentru a pronunța o hotărâre prin care să dea o rezolvare de principiu cu privire la următoarea chestiune de drept: “ Dacă stabilirea indemnizației de concediu de odihnă prevăzută de art. 7, alin. 1 din HG 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 se realizează prin includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană, prevăzută de art. 18 din Legea nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice ,, .

Suspendă judecata cauzei până la până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Prezenta încheiere se va comunica Înaltei Curți de Casație și Justiție și se va aduce la cunoștința Secției civile și se va comunica prin email către curțile de apel și tribunalele din țară.

Fără cale de atac.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței, astăzi, 06.08.2024.