

ROMÂNIA

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 lipsit părțile.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței faptul că procedura de citare este legal îndeplinită, reclamantii și-au exprimat punctul de vedere cu privire la incidența dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024, după care

Tribunalul ia act de faptul că procedura de citare este legal îndeplinită și reține cauza în pronunțare asupra dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024 și în subsidiar pe fondul cererii.

TRIBUNALUL :

***Deliberând asupra sesizării de față, constată următoarele:***

Prin **cererea** înregistrată pe rolul Tribunalului Giurgiu la data de 26.06.2023 sub nr. \_\_\_\_\_, reclamantii \_\_\_\_\_, au chemat în judecată pe pârâtii \_\_\_\_\_, solicitând: obligarea pârâtului \_\_\_\_\_ să acorde reclamantei \_\_\_\_\_ un număr de 80 (optzeci) de zile concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare aferent perioadei 2015 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an), precum și pentru viitor a câte 10 zile pe an de concediu de odihnă suplimentar, până la încetarea raporturilor de muncă; obligarea pârâtului \_\_\_\_\_ să acorde reclamantei \_\_\_\_\_ un număr de 80 (optzeci) de zile concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare aferent perioadei 2015 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an), precum și pentru viitor a câte 10 zile pe an de concediu de odihnă suplimentar, până la încetarea raporturilor de muncă a fiecărui reclamant; obligarea pârâtului \_\_\_\_\_ să acorde reclamantului \_\_\_\_\_ un număr de 80 (optzeci) de zile concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare aferent perioadei 2015 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an) și pentru reclamanta \_\_\_\_\_ un număr de 70 (șaptezeci) de zile concediu de odihnă suplimentar aferent perioadei 2016 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an), precum și pentru viitor a câte 10 zile pe an de concediu de odihnă suplimentar, până la încetarea raporturilor de muncă al fiecărui reclamant; Obligarea pârâților la plata indemnizației de concediu aferente acestor zile, cu aplicarea actualizării și a dobânzii legale penalizatorii începând cu data nașterii dreptului și până la plata efectivă. Obligarea pârâților la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii, se arată că, reclamantii au calitatea de funcționari publici, angajați pe posturi de specialiști în cadrul \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ și \_\_\_\_\_. Au ocupat aceste funcții inițial prin detașare, iar începând cu 11.11.2019, în baza Legii nr. 199/2019 au fost angajați la \_\_\_\_\_.

De la data începerii activității la \_\_\_\_\_ a beneficiat de un spor salarial în procent de 15% pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.

Conform dispozițiilor legale ce reglementează drepturile salariaților ce prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, reclamanții sunt îndreptățiți să beneficieze în fiecare an calendaristic la concediu de odihnă suplimentar, care, în mod nelegal nu le-a fost acordat de către angajator.

Prin art. 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, cu modificările și completările ulterioare se stabilește dreptul salariaților din administrația publică în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă.

Prin art. 18 alin. 1 din același act normativ s-a stipulat că "În afara concediului de odihnă prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care exista astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare."

Art. 19 H.G. nr. 250/1992 reglementează categoriile de personal, activitățile și locurile de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase potrivit prevederilor art. 2 și art. 3 alin. 1 din Legea nr. 31/1991.

Dispozițiile legale la care face trimitere HG250/1992 prevăd următoarele: Articolul 2 din Legea nr. 31/1991 (1) Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și locurilor de muncă pentru care durata timpului de muncă se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza următoarelor criterii: a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; d) existența unor condiții de muncă ce implica un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații; e) existența unor condiții de muncă ce implica o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordată și multilaterală sau concentrarea intensă și ritm de lucru intens; f) existența unor condiții de muncă ce implica o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire; g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

(2) Durata timpului de muncă se va reduce ținându-se seama de acțiunea factorilor prevăzuți la lit. a) - h) de mai sus asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere.

Art. 3 alin. 1 din același act normativ prevede că "Existența condițiilor deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase - la locurile de muncă se stabilește, pentru fiecare unitate, de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii, pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății din care rezultă depășirea limitelor prevăzute de normele naționale de protecție a muncii. Inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii au obligația de a verifica dacă la data efectuării determinărilor s-au aplicat toate măsurile pentru normalizarea condițiilor de muncă și dacă instalațiile de protecție a muncii funcționează normal."

Dispozițiile HG 250/1992 se coroborează și cu dispozițiile Codului Muncii.

Astfel, conform art. 278 alin.2 din Codul muncii: "Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective. " iar conform art. 1 alin. (2) din Codul muncii " (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii."

Art.147 al.1 Codul muncii prevede că "Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. "

Totodată, conform art. 149 din Codul muncii salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat, iar conform art. 150 din același act normativ, pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevăzute în contractul individual de muncă.

În speță, reclamantii beneficiază de sporul salarial de 15% pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, astfel că sunt îndreptățiți la 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, fiind vorba de drepturi distincte, care își au izvorul în reglementări diferite și care nu se exclud reciproc.

Astfel, sporul pentru condiții de muncă vătămătoare sau periculoase este reglementat de art. 23 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice ce prevede că "Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate."

Concediul de odihnă suplimentar pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții este reglementat prin actele normative invocate mai sus.

Dispozițiile H.G. nr. 250/1992, Legea nr. 31/1991 și Legea nr. 153/2017 nu conțin nici o prevedere din care să rezulte că acordarea sporului pentru condiții de muncă vătămătoare sau periculoase exclude dreptul angajatului beneficiar la concediul de odihnă suplimentar. Aceasta este și opinia Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care prin adresa nr. 49/PM/4.02.2021 dată ca răspuns la cererea Ministerului Justiției -Serviciul de Probațiune pentru comunicarea unor informații de interes public, arată că "angajații Ministerului Muncii și Protecției Sociale beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare în condițiile art. 23 din Legea nr. 153/2017 și de zile de concediu de odihnă suplimentar conform prevederilor art. 18 alin. 1 din HG nr. 250/1992.

Acest drept este recunoscut și funcționarilor publici din cadrul ANAF, instituție a cărei anagajați au fost reclamantii până la data de 19.11.2019, când au fost preluați de care parchete (în acest sens este Ordinul nr. 559/07.04.2021 emis de ANAF - anexat).

Totodată, dreptul la un concediu de odihnă suplimentar acordat pentru refacerea (fizică și psihică) a persoanelor care lucrează în condiții de muncă grele este recunoscut tuturor funcționarilor din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, Ministerului Mediului, Ministerului Fondurilor Europene, Ministerului Transporturilor și instituțiile subordonate.

Mai mult, prin practica judiciară recentă, acest drept este recunoscut și funcționarilor publici - specialiști în cadrul Ministerului Public, sens în care invocăm decizia nr. 1292/23.11.2022 (definitivă) pronunțată de Curtea de Apel București - Secția de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. 3292/120/2021, prin care instanța „obligă Parchetul de pe lângă Curtea de Apel București să-i acorde reclamantei 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, până la încheierea raporturilor de muncă". Aceeași soluție fiind pronunțată și prin Decizia nr. 846/21.03.2023 pronunțată de Curtea de Apel București - Secția de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. 1384/87/2021.

Se impune a fi avut în vedere și principiul egalității în fața legii ce presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite.

Astfel, interpretarea potrivit căreia recunoașterea muncii efectuate în condiții grele, vătămătoare sau periculoase nu ar atrage și recunoașterea dreptului la concediu de odihnă suplimentar, încalcă acest principiu, de vreme ce alți funcționari publici beneficiază de acest drept.

Este irelevantă funcția deținută, cât timp legătura intrinsecă este între recunoașterea sporului pentru munca efectuată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase și cea a dreptului la concediu de odihnă suplimentar tocmai pentru desfășurarea activității în condiții de muncă efectuată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

În acest sens este și jurisprudența CJUE pronunțată în interpretarea Directivei 2003/88, ideea de bază fiind aceea conform căreia: dreptul Uniunii se opune ca un lucrător să își piardă în mod automat zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară în temeiul acestui concediu neefectuat, doar pentru faptul că nu a solicitat concediu înaintea încetării raportului de muncă (sau în perioada de referință). Aceste drepturi nu se pot stinge decât dacă lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă de a efectua zilele de concediu în cauză în timp util, aspect care trebuie dovedit de angajator. Astfel, lucrătorul trebuie să fie considerat ca fiind partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă.

C-214/16 - Hotărârea CJUE din 29.11.2017: Directiva 2003/88 nu permite statelor membre nici să excludă nașterea dreptului la concediu anual plătit, nici să prevadă că dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător care a fost împiedicat să exercite acest drept încetează la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național (punctul 51).

C-619/16 Hotărârea CJUE din 06.11.2018: Angajatorul este obligat în special (...), să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util (...) cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate ori la încetarea raportului de muncă. Salariatul trebuie să își exercite efectiv dreptul la concediu plătit; dacă în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză cu privire la consecințele care decurg din aceasta, lucrătorul s-a abținut să își efectueze concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la acesta, articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 nu se opune pierderii dreptului respectiv și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat.

C-233/20 - Hotărârea CJUE din 25.11.2021: În cazul în care raportul de muncă încetează, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă. Pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, fie și sub formă pecuniară, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară.

Articolul 7 (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul ca lucrătorul sau lucrătoarea să nu fi efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport.

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții a dreptului național în temeiul căreia nu se datorează nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat aferent ultimului an de muncă în curs atunci când, fără un motiv serios, lucrătorul sau lucrătoarea încetează anticipat și unilateral raportul de muncă.

Instanța națională nu are obligația să verifice dacă lucrătorul se afla în imposibilitatea de a efectua zilele de concediu plătit la care avea dreptul.

C-214/16 - Hotărârea CJUE din 29.11.2017: Articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător este împiedicat să raporteze și, eventual, să cumuleze, până la momentul în care raportul său de muncă încetează, drepturi la concediul anual plătit neexercitate pentru mai multe perioade de referință consecutive, ca urmare a refuzului angajatorului de a remunera aceste concedii.

În ceea ce privește acordarea dobânzilor legale și reactualizarea sumelor reprezentând indemnizația de concediu zilelor solicitate, conform dispozițiilor art. 1535 din Cod civil - „în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până în momentul plății, în cuantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu. În acest caz, debitorul nu are dreptul să facă dovada că prejudiciul suferit de creditor ca urmare a întârzierii plății ar fi mai mic. Dacă, înainte de scadență, debitorul datora dobânzi mai mari decât dobânda legală, daunele moratorii sunt datorate la nivelul aplicabil înainte de scadență. Dacă nu sunt datorate dobânzi moratorii mai mari decât dobânda legală, creditorul are dreptul, în afara dobânzii legale, la daune-interese pentru repararea integrală a prejudiciului suferit.

Fiind vorba despre accesorii ale drepturilor salariale ce alcătuiesc creanța cuprinsă în titlurile executorii, daunele interese pentru întârzierea executării sunt reglementate și prin dispozițiile speciale ale art. 166 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căror: „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs angajatului.”

Din coroborarea acestor norme cu incidență în cauză, se deduce fără echivoc că, în speță, dreptul la obținerea unei dezdăunări derivate din neexecutarea obligației la timp, se referă la beneficiul nerealizat, ca parte componentă a prejudiciului (*damnum emergens*), care trebuie privită ca o chestiune distinctă de actualizarea cu rata inflației a sumelor datorate inițial; o astfel de actualizare antrenează și ea răspunderea debitorului pentru neexecutarea la timp a obligației de plată a unei sume de bani, însă întemeiată pe o altă cauză.

Dacă actualizarea la inflație are, cum sugerează chiar denumirea, finalitatea aducerii creanței la valoarea ei reală, în aceeași expresie economică din momentul stabilirii ei (deci, înăuntrul noțiunii de *lucrum cessans*), fără altă componentă adăugată (protejându-se, astfel, interesele creditorului, care nu trebuie să suporte din patrimoniul propriu, fără o culpă a sa, efectele devalorizării monedei), în drept, au fost invocate dispozițiile HG nr. 250/1992.

În probațiune, a fost solicitată administrarea probei cu înscrisuri.

Pârâții \_\_\_\_\_ au formulat *întâmpinare*, prin care au invocat excepția prescripției dreptului material la acțiune, iar pe fond au solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, pentru următoarele argumente: în raport de data înregistrării cererii, astfel cum rezultă din examinarea portalului instanțelor judecătorești 27.06.2023, întrucât titularii acțiunii solicită plata indemnizației de concediu aferente dreptului reclamat începând cu anul 2015, invocăm excepția prescripției dreptului material la acțiune, pentru pretențiile reclamate, motivat de faptul că dreptul la acțiune având un obiect patrimonial se stinge prin prescripție, dacă nu a fost exercitat în termenul stabilit de lege respectiv în termen de 3 ani.

Drept urmare, solicităm admiterea excepției, cu consecința respingerii acțiunii ca prescrisă, pentru pretențiile formulate anterior datei de 27.06.2020.

Pe fondul cauzei: reclamații - personal în cadrul Ministerului Public, în cadrul salarizării beneficiază/au beneficiat de un spor pentru condiții de muncă, grele vătămătoare sau periculoase în cuantum de 15%.

Concediul de odihnă suplimentar reclamat prin prezenta acțiune, se acordă anual, conform Legii nr. 31/1991, pentru angajații care desfășoară activități în condiții vătămătoare, grele sau periculoase,

Criteriile pe baza cărora se stabilesc categoriile de personal, activitățile și locurile de muncă pentru care se acordă acest concediu sunt prevăzute la art. 2 alin. i din Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebit-vătămătoare, grele sau periculoase.

Art. 3 al. 1 din act normativ, stipulează ca existența condițiilor deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase la locurile de muncă se stabilește de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății din care rezultă depășirea limitelor prevăzute de normele naționale de protecția muncii. ;

Așa cum am precizat, condițiile de muncă grele, periculoase sau vătămătoare evaluate potrivit Legii nr. 31/1991 prin enumerarea unor criterii din art. 2 alin.i, ce *sunt* prevăzute doar pentru stabilirea timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații iare lucrează în astfel de condiții.

Așadar, numai stabilirea caracterului unor condiții de muncă, grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991 atrage acordarea cumulativă a celor două drepturi-reducerea duratei zilei de muncă sub 8 ore și concediul odihnă suplimentar, altfel de locuri putând fi, cu titlu exemplificativ, în cadrul laboratoarelor medicale cu grad sporit de contaminare.

Conform dispozițiilor art. 147 din Codul Muncii: Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concedii: de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. 1 se stabilește prin contractul colectiv de munc aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Conform prevederilor H.G. nr. 250/1992, privind concediul de odihnă și jdte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetar:

Art. 18. - s în afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de munția în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

Salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de dreptățile de concediu de odihnă suplimentar prevăzute ia art. 2 alin. (2) și (3) din Legea 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.

Concediile de odihnă acordate potrivit art. 1 din această hotărâre se cumulează cele stabilite la alin. (1) sau, după caz, la alin. (2) din prezentul articol. Ca atare, acordarea acestui spor ele până la 15% nu poate fi asociată și cu acordarea concediului de odihnă suplimentar, acesta din urmă presupunând alte determinări, efectuate în baza unor alte acte normative, fiind strâns legat de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru acei salariați care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1991.

Se constată astfel, că acordarea concediului do odihnă suplimentar se face cumulativ cu reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi și numai pentru acei salariați care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, nu și pentru acei angajați care beneficiază de un spor de până la 15% pentru condiții grele, ordonatorii de credite care răspund de folosirea conform legii a sumelor primite de la buget, neputând aproba astfel de cereri.

Pe cale de consecință, întrucât temeiurile de drept invocate în susținerea acțiunii nu sunt aplicabile categoriilor profesionale din cadrul Ministerului Public și nici activităților desfășurate de acestea, concediul reclamat acordându-se ca măsura de protejare a angajaților, pentru refacerea capacității de muncă și care beneficiază de reducerea duratei zilei de muncă sub 8 ore, reducere condiționată de îndeplinirea anumitor criterii expres prevăzute de legiuitor în art. 2 alin.i din Legea nr. 31/1991,

Constatandu-se inaplicabilitatca H.G. nr. 250/1992 în prezenta cauză, soliciLăm respingerea acțiunii.

Având în vedere netemeinicia capătului principal de cerere, solicităm respingerea și cererii accesorii având ca obiect plata indicelui de inflație și a dobânzii legale.

Pârătul Ministerul Public – Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a depus note scrise prin care a invocat *excepția lipsei calității procesuale pasive*, iar pe fond a solicitat respingerea ca nefondată a cererii de chemare în judecată, pentru următoarele argumente: în perioada supusă analizei, reclamantii nu au funcționat în cadrul Parchetului de pe lângă înalta Curte de Casație și Justiție (cu excepția reclamantei Stingă Viorica). Potrivit art. 75 alin. 4 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, *Procurorul general a Parchetului de pe lângă înalta Curie de Casație și justiție este ordonator principal de credite*".

În atare situație, în speță sunt aplicabile, *mutatis mutandis*, considerentele Deciziei nr.13 din 13.06.2016 a înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul

legii, publicată în M. Of. nr. 763 din 29.09.2016. întrucât reclamanții solicită acordarea drepturilor aferente anilor 2015 j- 2023, iar acțiunea a fost înregistrată la instanță la 27.06.2023, în temeiul art. 247 alin. 1 C.p.civ art.171 și art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii, art, 2500, art. 2501 alin. 1, art. 2503 alin. 2, art. 2512 alin. 1, art. 2513 și art. 2517 C.civ., invocăm excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile anterioare datei de 27.06.2020 (*excepție care, potrivit art 2513 C.civ., poate fi invocată inclusiv ta primul termen de judecata*).

Referitor la instituția prescripției, în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene s-a statuat că, *în interesul ordinii publice, sistemul juridic trebuie construit altfel încât să se evite repunerea în discuție a situațiilor de fapt de lungă durată* (cauza C-447/13 Pjpticcardo Nencini împotriva Parlamentului European), I. 1. Conform art. 421 alin. 1 din O.U.G. nr. 57/2019, *M) Funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, hi condițiile legii*".

Potrivit art. 146 din Codul muncii, *Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. J2) în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă atâta la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut.: dreptul la concediul de odihnă anual. ...*".

Reclamanții nu se află într-o situație similară sau comparabilă cu a altor lucrători. Fiecare categorie profesională se bucură de un statut aparte reglementat, de formă de organizare diferite, având dispoziții proprii de salarizare, astfel încât este exclusă Muea unei situații similare sau comparabile.

Deci, acordarea concediului de odihnă suplimentar doar anumitor categorii de salariați reprezintă opțiunea legiuitorului, și nu o formă de discriminare.

Prin Nota nr.8950/2018 din 16 iulie 2018, aprobată de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, s-a stabilit că nicio categorie de personal care își desfășoară activitatea în cadrul Ministerului Public nu poate beneficia de concediul de odihna suplimentar prevăzut de art.18 alin.1 din H.G. nr. 250/1992, deoarece expertizarea condițiilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase nu s-a realizat în baza Legii nr.31/1991, ci în temeiul altor acte normative (H.G. nr.1092/2006, H.G. nr. 118/2018 și H.G. nr.917/2017).

Totodată, din analiza actelor normative care reglementează statutul categoriilor de personal din cadrul Ministerului Public, precum și din hotărârile Consiliului Superior al Magistraturii nu reiese posibilitatea acordării concediului de odihnă suplimentar.

Stabilirea condițiilor de muncă grele, vătămătoare și periculoase pentru acordarea sporului de până la 15% din salariul de bază sau, după caz, din indemnizația de încadrare corespunzător timpului lucrat în astfel de condiții, potrivit art.23 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu trimitere la art. 4 din cap. VIU - Anexa V, nu s-a făcut conform Legii nr.31/1991, ci potrivit H.G. nr.1092/2006, așa cum rezultă din buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de autoritățile abilitate în acest sens în vederea acordării sporului anterior menționat.

Prin Ordinele nr.24/2010, nr.34/2010 și nr.67/2010 ale procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în cadrul Ministerului Public, s-a acordat procurorilor, personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, personalului auxiliar de specialitate, personalului eoru- funcționarilor publici și personalului contractual un spor de 15% din indemnizația de încadrare brută lunară sau, după caz, din salariul de bază, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. în cuprinsul acestor ordine este menționată H.G, nr.1092/2006, și nu H.G. nr. 250/1992 sau Legea nr. 31/1991.

De asemenea, prin buletinele de expertizare întocmite la nivelul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție pentru procurori, personalul de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, personalul auxiliar de specialitate, personalul conex, funcționarii publici, specialiști și specialiști IT la 10 iulie 2018, emise în baza textelor normative în vigoare, au fost determinați factorii mediului de muncă (agenții biologici).

Actul normativ care reglementează protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunere la agenți biologici în muncă este H.G. nr. 1092/2006.

În consecință, condițiile de muncă grele, periculoase sau vătămătoare au fost stabilite prin aceste expertizări ca urmare a evaluării unor agenți biologici, conform H.G. nr.1092/2006, și nu Legii nr. 31/1991, premisă necesară numai pentru acordarea sporului de până la 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase personalului din Ministerul Public, Așa cum rezultă și din concluziile noilor buletine de determinare, rezultatele din acestea „pot fi utilizate exclusiv pentru stabilirea cuantumului sporul; pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă...”.

În plus, recunoașterea și acordarea sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase personalului din cadrul Ministerului Public nu condiționează în niciun fel acordarea concediului de odihna suplimentar prevăzut de art.18 alin. 1 din H.G. nr.250/1992 și nu atrage în mod implicit aprecierea că această unitate se încadrează în categoria celor avute în vedere de Legea nr.31/1991. Nu a avut loc *niciodată* stabilirea condițiilor de muncă grele, vătămătoare ori periculoase în cadrul unităților de parchet în conformitate cu criteriile prevăzute de art.2 din acest act normativ.

Astfel, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de muncă deosebite; - grele, periculoase, vătămătoare -pentru edificare asupra categoriilor de salariați care po<sup>^</sup>eneficia de concediul de odihna suplimentar ca urmare a faptului că lucrează într-un astfel ci; mediu, în temeiul art.18 alin. 1 din H.G. nr.250/1992, este suficient să fie lecturată anexa la H.G. nr.436/1990 privind stabilirea locurilor de muncă sau activităților ce dau dreptul laj concediu suplimentar de odihna, precum și durata acestuia, în prezent abrogată, și anume| minerit, industria chimică și farmaceutică, industria extractivă de petrol și gaze, industria metalurgică, geologie, oțelării, turnătorii, forje, tratamente termice și acoperiri meiiinlice din ramura construcții de mașini, unități nucleare etc. Cu titlu de exemplu, menționăm dintre activitățile apreciate ca fiind subsumate scopului actului normativ: decaparea cu acid în băi, acoperiri prin scufundare în metal topit, fabricarea și prelucrarea produselor din azbociment, măcinarea deșeurilor, defibrarea, măcinarea, granulara azbestului, relaxarea azbestului, a deșeurilor de azbest și a deșeurilor de clingherit, chimizarea gazii ui cocs, munca în laboratoare de analiză și cercetări, laminare la cald, preparare adezivi, prelucrare mase plastice, fabricarea și utilizarea fenolului etc. ;

Având în vedere asemenea condiții deosebite de muncă, prin adoptarea Legii nr.31/1991, legiuitorul a prevăzut reducerea duratei timpului de lucru sub 8 ord ?e zi în considerarea pericolului pentru sănătate cauzat de expunerea zilnică îndelungată la factorii nocivi. Conjugat cu reducerea zilei de muncă, pentru refacerea sau menținerea eja<sup>^</sup>acității de lucru, legea a acordat și un concediu de odihna suplimentar.

Rezultă în mod neechivoc voința legiuitorului în sensul că a fost avută în vedere la acordarea acestui drept o anumită severitate/nocivitate a condițiilor de muncă și impactul potențial grav pe care expunerea îndelungată la acestea l-ar putea ave 3 asupra lucrătorilor, neindicarea concretă a locurilor de muncă ce intră sub incidența actului normativ nu trebuie să conducă la interpretarea sa extensivă până la generalizarea efectelor legii la toate categoriile de personal care primesc sporul pentru coniiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.

Nici prevederile H.G. nr.250/1992, nici ale H.G. nr.1578/2002 nu recunosc bn drept absolut pentru toate categoriile de polițiști de a beneficia de concediu de odihna suplimentar. Mai mult, și în cazul acestei categorii de personal, stabilirea locurilor cu muncă pentru care se acordă concediul suplimentar se realizează tot în corelație cu Legea nr.31/1991.

Potrivit art.79 alin.1 și 3 din Legea nr.303/2004, judecătorii și procurorii au dreptul la concediu de odihna plătit, la concedii medicale și la alte concedii, în conforrtjjtate cu legislația în vigoare.

Din modul de redactare a legii reiese că celelalte tipuri de concedii la care au dreptul magistrații (indicate generic în teza finală a alin.3 al art.79) au altă natură juridică decât concediul de odihna anual, și nu aceea a unui supliment al acestuia, astfel cum este! definit de art.18 alin. 1 din H.G. nr.250/1992 (pentru munca în condiții deosebite - grele, vătămătoare, periculoase - salariaților li se acordă un supliment între 3 și 10 zile lucrătoare la durata concediului de odihna),

In ceea ce privește art. 147 din Codul muncii, se observă că acesta reia pâna ia identitate prevederile art.2 alin.1 din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților, în prezent abrogată. Art.147 din Codul muncii reprezintă „genul”, în timp ce art.18 alin.1



din H.G. nr.250/1992 constituie „specia”. Primul dintre texte stipulează în mod general dreptul salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase, vătămătoare (indiferent de angajator) la un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, în timp ce al doilea text particularizează acest drept la salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și unitățile bugetare, în cazul cărora limita maximă a suplimentului de concediu de odihnă este de 10 zile lucrătoare.

Așadar, stabilind, prin argumentația de mai sus, că mediul de lucru/condițiile de muncă din Ministerul Public nu pot fi apreciate a se încadra în sfera de aplicare a Legii nr.31/1991, nici „genul” și nici „specia” nu sunt incidente. Faptul că personalul din parchete beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, periculoase, vătămătoare (acordat pe baza unor determinări efectuate în temeiul altui act normativ) nu conduce *eo ipso* la concluzia acordării concediului de odihnă suplimentar și nici la aceea că parchetele s-ar încadra în categoria locurilor de muncă aflate sub incidența Legii nr.31/1991.

Din altă perspectivă, dispozițiile art.1 alin.2 din Codul muncii („prezentul cod M aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”) stabilesc că acest act normativ reprezintă dreptul comun în materia raporturilor de muncă și că acesta este aplicabil ori de câte ori legea specială tace. Atât timp cât concediile de care beneficiază magistrații, personalul auxiliar de specialitate și funcționarii publici sunt reglementate expres prin statutele celor trei categorii profesionale, se desprinde concluzia că în această materie (concedii) nu se aplică regula generală (Codul muncii).

Un capitol distinct se impune a fi destinat problematicii discriminării. În primul rând, *nicio* categorie de personal din cadrul Ministerului Public nu este îndreptățită să beneficieze de concediul de odihnă suplimentar prevăzut de art.18 alin. 1 din H.G. nr.250/1992. Prin urmare, nu se pune problema existenței unei diferențe de drepturi recunoscute sub acest aspect între diferitele categorii de personal care își desfășoară activitatea în cadrul Ministerului Public.

Pe de altă parte, potrivit art.1 alin.2 lit. e (i) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, principiul egalității este garantat în exercitarea dreptului la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare,

Se observă că legiuitorul a avut în vedere egalitatea de salarizare la aceeași muncă prestată și asigurarea unor condiții de muncă echitabile, și nu egalizarea altor/tuturor drepturi/lor (de ex., unui salariați beneficiază de diurnă sau decontarea unor cheltuieli în condiții de muncă egală cu alți salariați care nu beneficiază de aceste drepturi).

Totodată, trebuie subliniat că, prin Deciziile nr. 818 - 821 din 03.07.2008, publicate în Monitorul Oficial nr. 537 din 16.07.2008, Curtea Constituțională a admis excepțiile de neconstituționalitate invocate de Ministerul Justiției și a constatat că prevederile art. 1, art.2 alin. 3 și art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

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.

Reclamanții au formulat *punct de vedere*, arătând următoarele: s-a reținut în fapt că reclamanții au calitatea de funcționari publici, beneficiind de la data începerii activității la Parchet de un spor salarial în procent de 15% pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.

Conform dispozițiilor legale, ce reglementează drepturile salariaților ce prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, reclamanții sunt îndreptățiți să beneficieze în fiecare an calendaristic la concediu de odihnă suplimentar, care, în mod nelegal nu le-a fost acordat de către angajator.

Concediul de odihnă suplimentar pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții este reglementat prin H.G. nr. 250/1992, Legea nr. 31/1991 și Codul Muncii.

Acest drept este recunoscut și funcționarilor publici din cadrul ANAF, instituție a cărei anagajați au fost reclamanții până la data de 19.11.2019, când au fost preluați de către parchete (în acest sens este Ordinul nr. 559/07.04.2021 emis de ANAF - anexat).

Totodată, dreptul la un concediu de odihnă suplimentar acordat pentru refacerea (fizică și psihică) a persoanelor care lucrează în condiții de muncă grele este recunoscut tuturor funcționarilor din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, Ministerului Mediului, Ministerului Fondurilor Europene, Ministerului Transporturilor și instituțiile subordonate.

Mai mult, prin practica judiciară recentă, acest drept este recunoscut și funcționarilor publici - specialiști în cadrul Ministerului Public, sens în care invocăm decizia nr. 1292/23.11.022 (definitivă) pronunțată de Curtea de Apel București - Secția de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. 3292/120/2021, prin care instanța „obligă Parchetul de pe lângă Curtea de Apel București să-i acorde reclamantei 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, până la încheierea raporturilor de muncă”. Aceeași soluție fiind pronunțată și prin Decizia nr. 846/21.03.2023 pronunțată de Curtea de Apel București - Secția de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. 1384/87/2021.

Se impune a fi avut în vedere și principiul egalității în fața legii ce presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite.

În drept au fost invocate dispozițiile 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare; Codul Muncii.

Pentru soluționarea cererii a fost administrată proba cu acte.

La termenul din 11.06.2024 cauza a rămas în pronunțare, iar prin încheierea din 25.06.2024 s-a dispus repunerea cauzei pe rol pentru ca părțile să-și exprime punctul de vedere cu privire la incidența dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024.

Prin OUG nr. 62/2024, a fost creat un mijloc procedural particular care permite instanțelor judecătorești să solicite instanței supreme să se pronunțe în principiu asupra unei chestiuni de drept în procesele privind: (art. 1 alin. 1) 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. (art. 1 alin. 2) stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului.

Potrivit art. 1 alin. (3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.

De asemenea, în articolul 3 s-a prevăzut că: dispozițiile art. 1 și 2 se aplică și proceselor în curs la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

Articolul 2 din Ordonanță prevede următoarele: 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.

Articolul 4 din Ordonanță prevede că: Dispozițiile prezentei ordonanțe de urgență completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare; Codul Muncii.

Pentru soluționarea cererii a fost administrată proba cu acte.

La termenul din 11.06.2024 cauza a rămas în pronunțare, iar prin încheierea din 25.06.2024 s-a dispus repunerea cauzei pe rol pentru ca părțile să-și exprime punctul de vedere cu privire la incidența dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024.

Prin OUG nr. 62/2024, a fost creat un mijloc procedural particular care permite instanțelor judecătorești să solicite instanței supreme să se pronunțe în principiu asupra unei chestiuni de drept în procesele privind: (art. 1 alin. 1) 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. (art. 1 alin. 2) stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului. Potrivit art. 1 alin. (3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.

De asemenea, în articolul 3 s-a prevăzut că: dispozițiile art. 1 și 2 se aplică și proceselor în curs la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgent.

Articolul 2 din Ordonanță prevede următoarele: 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.

Articolul 4 din Ordonanță prevede că: Dispozițiile prezentei ordonanțe de urgență se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie. Ca atare, condițiile de admisibilitate a sesizării întemeiate pe OUG nr. 62/2024, inclusiv aspectele de ordin procedural, trebuie analizate prin raportare la normele generale în materie cuprinse de art 519-520 Cod procedură civilă.

Art. 519 Cod procedură civilă prevede : Dacă, în cursul judecării, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia înalta Curte de Casație și Justiție Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea 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.

Din acest punct de vedere, spre deosebire de art. 519 Cod procedură civilă, art. 2 din OUG 62/2024 permite și completului de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță să sesizeze înalta Curte în litigiile prevăzute la art. 1. Totodată, sesizarea întemeiată pe OUG 62/2024 nu este condiționată de existența și analiza noutății problemei de drept.

Potrivit jurisprudenței instanței supreme, condițiile de admisibilitate a sesizării în condițiile art 519 Cod procedură civilă sunt următoarele: 1 .Existența unei cauze aflate în curs de judecată;

2. Completul care uzează de mecanismul instituit de dispozițiile art. 519 din Codul de procedură civilă să judece cauza în ultimă instanță;

3. Existența unei chestiuni de drept reale, veritabile, susceptibile să dea naștere unor interpretări diferite pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu;

4. Soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere;

5.Noutatea chestiunii de drept a cărei lămurire se solicită;

6. Chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării înaltei Curte de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare;

7. Cauza în care se formulează sesizarea să fi început sub imperiul noului Cod de procedura civilă.

Rezultă astfel că spre deosebire de o sesizare întemeiată pe dispozițiile art 519 Cod procedură civilă, sesizarea instanței supreme în condițiile OUG nr, 62/2024 trebuie să îndeplinească următoarele condiții de admisibilitate;

1.Existența unei cauze aflate în curs de judecată;

2.Litigiul să fie dintre cele prevăzute la art. 1, indiferent de natura și obiectul proceselor, de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze; 3.Existența unei chestiuni de drept reale, veritabile, susceptibile să dea naștere unor interpretări diferite pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu;

4. Soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere;

5. Chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării Înaltei Curte de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare;

6. Cauza în care se formulează sesizarea să fi început sub imperiul noului Cod de procedura civilă

Cu privire la cea de-a treia condiție, Înalta Curte a statuat următoarele „în concluzie, existența unei chestiuni de drept reale, veritabile, susceptibile să dea naștere unor interpretări diferite, pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu, presupune;

- dificultăți de interpretare a unor dispoziții legale imperfecte, lacunare, contradictorii sau necorelate cu alte dispoziții legale;

- dificultatea problemei de drept suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme în scopul rezolvării de principiu;

- problema de drept trebuie să fie susceptibilă de interpretări diferite și controversate;

- dezlegarea ce poate fi dată prin activarea acestui mecanism trebuie să fie una de principiu, respectiv să ducă la interpretarea în abstracto a unor dispoziții legale determinate, iar nu la rezolvarea unor chestiuni ce țin de particularitățile cauzei;

În speță nu se pune problema interpretării unei norme juridice întrucât dispozițiile art. 18 alin. 1 din HG 250/1992 sunt clare: "În afara concediului de odihnă prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucratoare."

Aceste prevederi legale trebuie interpretate prin raportare la dispozițiile cu valoare de principiu din Legea-cadru de salarizare nr. 153/2017, respectiv art. 6 lit. b care, consacră principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate.

Prin decizia nr.21/2016 Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, a statuat în sensul că: „Atunci când este analizată identitatea de situații între doi angajați, nu trebuie verificată identitatea de reglementare, ci trebuie avută în vedere identitatea de activitate desfășurată și de pregătire profesională", respectiv că "Nu există niciun argument legal care să justifice diferențele salariale dintre persoane care desfășoară aceeași activitate în cadrul aceleiași instituții. Salariile se stabilesc pe categorii de funcții și pe niveluri de pregătire profesională, iar nu în considerarea unor persoane privite unul singuri și care sunt, în mod întâmplător, contemporane edictării unui act normativ".

Pe de altă parte cererea de chemare în judecată are ca obiect principiul egalității în fața legii ce presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, respectiv egalizarea drepturilor cu cele acordate altor salariați, funcționari publici, care fac parte din aceeași categorie profesională.

Această problemă de drept a făcut obiectul statuării Înaltei Curte de Casație și Justiție Totodată, astfel că, în speță este aplicabilă Decizia nr. 80/2023/11.12.2023 pronunțată de ÎCCJ, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în dosarul nr. Dosar nr. 2435/1/2023, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 84 din 30 ianuarie 2024, prin care instanța "Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov - Secția civilă, în Dosarul nr. 2.710/62/2022, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în consecință: în interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, stabilește că principiile nediscriminării și egalității pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub rezerva ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale. "

Față de motivele invocate, în speță nu sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate privind sesizarea Înaltei Curte de Casație și Justiție în temeiul OUG 62/2024, astfel că dispozițiile acestui act normativ nu sunt incidente în cauză.

***Analizând actele și lucrările dosarului, Tribunalul reține următoarele:***

Reclamanții au calitatea de funcționari publici, angajați pe posturi de specialiști în cadrul

Obiectul acțiunii de față este reprezentat de pretenția de acordare a concediului de odihnă suplimentar prevăzut de art. 18, alin. 1 din HG nr. 250/1992 și de plată a indemnizației de concediu aferente acestui concediu.

Potrivit art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, intrată în vigoare la data de 14 iunie 2024, „*Dacă în cursul judecății 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, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 18, alin. 1 din Hotărârea 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, categoriile de personal care beneficiază de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, stabilit de art. 4, alin. 1 din Capitolul VIII – Anexa VI la Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, respectiv de art. 4, alin. 1 din Capitolul VIII – Anexa V la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, sunt îndreptățite a beneficia, implicit, și de acordarea concediului de odihnă suplimentar, pe baza aceluiași determinări ?

Opinia instanței este în sensul că acordarea sporului de 15 % pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase nu poate fi asociată cu acordarea concediului de odihnă suplimentar, acesta din urmă presupunând alte determinări, efectuate în baza unor alte acte normative, fiind strâns legat de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore / zi, pentru acei salariați care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1991.

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: “ 1.Dacă, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 18, alin. 1 din Hotărârea 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, categoriile de personal care beneficiază de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, stabilit de art. 4, alin. 1 din Capitolul VIII – Anexa VI la Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, respectiv de art. 4, alin. 1 din Capitolul VIII – Anexa V la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, sunt îndreptățite a beneficia, implicit, și de acordarea concediului de odihnă suplimentar, pe baza aceluiași determinări ?, .

Suspendă judecata cauzei până la pînă 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.

---

---

---