

2014-
2024

Repertoriu de practică neunitară. Dreptul Muncii și Asigurărilor Sociale.

CURTEA DE APEL IAȘI

LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

- CUPRINS -

I. LITIGII DE MUNCĂ.....	13
A. Contractul individual de muncă.....	13
1. Anulare act adițional pentru lipsa semnăturii salariatului. Sancțiuni (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2017, p. 26).....	13
2. Posibilitatea angajatorului de a revoca propria decizie de concediere, în condițiile în care aceasta a fost comunicată salariatului și a produs efecte juridice (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 5)	13
3. Reținerea caracterului efectiv al comunicării actului cuprinzând o măsură unilaterală a angajatorului (Informarea), prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, în ipoteza în care destinatarul-angajat nu se prezintă la oficiul poștal pentru ridicarea corespondenței, fără a justifica această conduită (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 14).....	14
4. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, în ipotezele în care, pentru faptele care au determinat suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului în condițiile art. 52 alin. (1) lit. b din același act normativ, s-a dispus în temeiul art. 181 din Codul penal anterior, o soluție de netrimitere în judecată sau de achitare definitivă și aplicarea unei sancțiuni cu caracter administrativ prevăzute de art. 91 din același cod (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2014, p. 3)	15
5. Preavizul la concediere – modalitatea de calcul a termenului de preaviz (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 16)	15
6. Încetarea contractului de muncă în perioada de probă: condiția notificării scrise; natura termenului de probă - dreptul discreționar al angajatorului de a notifica încetarea contractului, posibilitatea cenzurării actului angajatorului de către instanță (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 23)	17
7. Consecințele concedierii unei persoane aflate în funcție de conducere în baza art. 65 Codul muncii (salariatul are încheiat contract individual de muncă pe această funcție, pe durată nedeterminată) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 3).....	20
8. Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului - desființarea locului de muncă ocupat de salariat din motive fără legătură cu persoana acestuia. Caracterul obiectiv al desființării postului și sarcina probei (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 2)	20

9. Dovada prejudiciului moral reclamat de angajat în cazul constatării caracterului nelegal al unei măsuri unilaterale a angajatorului. Prezumție judiciară decurgând din faptul conex al dovedirii caracterului nelegal al măsurii (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2021, p. 9)..... 24
10. Hotărâre de a se lua act de înțelegerea lor consemnată într-un acord de mediere, în litigii având ca obiect contestație împotriva deciziei de concediere disciplinară (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 9) 25
11. Limitele restabilirii situației anterioare prin măsura judiciară specifică a reintegrării salariatului; natura dreptului salariatului la reintegrarea pe postul deținut anterior; parametrii de analiză a instanței (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 19) 25

B. Timp de lucru, timp de odihnă 28

1. Concediul de odihnă plătit cuvenit personalului bugetar ce îndeplinește prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, cu jumătate de normă. Interpretarea dispozițiilor art. 3 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992 prin raportare la Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCPE, CEIP și CES (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 2) 28
2. Calificarea ca timp de lucru sau ca timp liber a perioadelor dintre activitățile reclamantilor înregistrate în dispozitivele informatice ale părții (în cadrul analizării unei cereri de plată a orelor suplimentare efectuate conform art. 120 Codul muncii; relevant în analizarea acestei probleme este faptul că reclamantul nu avea un loc de muncă fix, ci desfășura activitatea de reprezentant de vânzări efectuând deplasări de la un client la altul, unde desfășura activități de prezentare de produse, contractare, livrare) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2016, p. 2)..... 38
3. Despăgubiri bănești reprezentând contravaloarea concediului de odihnă și plata sporului de 100% pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală în perioada 2010-2013 asistenților maternali profesioniști, prin raportare la dispozițiile art. 144, art. 145 și art. 146 alin. 4 Codul Muncii și ale HG nr. 679/2003 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 5) 39
4. Beneficiază de dreptul la concediu de odihnă suplimentar „salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani”, salariați în temeiul Legii nr. 153/2017, în condițiile în care nu este încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă nu conține dispoziții cu privire la acest aspect? (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 8) 42

5. Perioada pentru care se poate solicita contravaloarea concediului de odihnă suplimentar pentru salariații care au lucrat în condiții grele, periculoase sau vătămătoare..... 44

C. Drepturi salariale..... 46

1. Diferențele de drepturi salariale solicitate în raport de salariul minim brut garantat în plată conform H.G. nr. 1193/2010, H.G. nr. 1225/2011 și H.G. nr. 23/2013 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul III/2014, p. 1)..... 46
2. Stabilirea salariului de bază în funcție de prevederile HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013 și după formula din contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale CFR SA. (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 10)..... 46
3. Legea nr. 285/2010. Anulare decizii de reîncadrare și emiterea unor noi decizii de reîncadrare începând cu data de 01.01.2011. Drepturi salariale stabilite la nivelul celor aferente lunii octombrie 2010. Obligarea părții la plata către reclamante a diferențelor de drepturi salariale neacordate, rezultate din neaplicarea Legii nr. 285/2010 raportat la Legea nr. 221/2008 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2015, p. 2)..... 48
4. Soluționarea excepției prescripției dreptului la plata diferențelor salariale solicitate în subsidiarul cererilor de obligare a unității de învățământ a anularii deciziilor de reîncadrare pentru anul 2010, la emiterea unor noi decizii de reîncadrare și la calculul corect al diferențelor de drepturi salariale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul IV/2014, p. 1)..... 49
5. Reîncadrare pe funcții de execuție a personalului auxiliar ce a deținut funcție de conducere în învățământ, conform HG nr. 582/2016 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2017, p. 12) 49
6. Acordarea sporului de stabilitate de 15% cadrelor didactice auxiliare după intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul III-IV/2020, p. 2)..... 50
7. Cuantumul indemnizației de doctorat în cazul contractelor cu timp parțial (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 15) 51
8. Acordarea sumelor compensatorii reprezentând echivalentul sporului pentru condiții vătămătoare și periculoase, în cuantum de 15% din salariul de bază pentru personalul care lucrează în calitate de bibliotecar (distincția între sumele compensatorii și sporurile la salariu) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2016, p. 6)..... 54
9. Plata sporului pentru condiții deosebit de periculoase începând cu data de 09.04.2015, pentru salariații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, care își desfășoară activitatea în cadrul Centrului de Servicii Sociale pentru copii

Târgu Frumos (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 23)	56
10. Legalitatea deciziilor emise de Institutul de Psihiatrie Socola Iași la data de 20.05.2015, privind stabilirea unui procent al sporului de muncă în condiții deosebit de periculoase (reduc față de cel stabilit anterior prin act adițional) raportat la dispozițiile Ordinului Ministerului Sănătății nr. 547 din 2010, anexa 2, lit. D, pct. 1 (de reținut faptul că actele adiționale încheiate de angajator în urma emiterii acestor decizii nu au fost semnate de salariați); aplicabilitatea legii în vigoare la momentul emiterii deciziilor contestate (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2016, p. 4).....	57
11. Întinderea efectelor clauzelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate și grup de unități în domeniu bugetar; drepturi salariale prin raportare la coeficienți de ierarhizare (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2022, p. 2).....	58
12. Efectele Deciziei ICCJ nr. 24/2021 pronunțată în recurs în interesul legii în cazul acțiunilor formulate de sindicatele din învățământ (USLIP) prin care solicită obligarea unităților de învățământ la plata diferențelor salariale rezultate din calcularea pretins eronată a majorărilor aferente activității de dirigenție, gradată de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2022, p. 4).....	61
13. Încadrarea salarială a personalului TESA care activează în cadrul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2022, p. 10)	67
D. Alte drepturi bănești	69
1. Acordarea Distincției Diploma „Gheorghe Lazăr” și a premiilor în bani, aferente acesteia, în cuantum de 10% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni de activitate, pentru anul 2009, sume actualizate cu rata inflației, la data plății efective (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 1)	69
2. Excepția prescripției dreptului la acțiune în cauzele ce au ca obiect acordarea distincțiilor „Gheorghe Lazăr” în baza OMECT nr. 5435/2006 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2014, p. 1).....	70
3. Obligarea unității de învățământ la plata indemnizației de instalare (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2015, p. 1)	71
4. Acordarea salariului suplimentar aferent anului 2010, în cauzele având ca pârâtă la SC CFR SA (Călători, Marfă) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2014, p. 2).....	71

5. Termenul de prescripție aplicabil drepturilor bănești precum ajutorul material pentru Ziua Ceferistului, prima de Crăciun și de Paști, solicitate în temeiul Contractului Colectiv de muncă la nivel de unitate (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2016, p. 2)	72
6. Posibilitatea acordării primei de Paște în baza Contractului de servicii de curățenie, igienizare, întreținere și mentenanță încheiat între angajator și o terță persoană față de raportul de muncă, respectiv, Județul Iași prin Consiliul Județean Iași (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 7)	73
7. Acordarea tichetelor de masă în cazul unei societăți comerciale cu capital integral privat (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 8)	73
8. Plată indemnizație delegare pentru salariați ai unei societăți comerciale pe acțiuni cu capital integral de stat (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2017, p. 2)	75
9. Termenul de prescripție al cererilor având ca obiect obligarea angajatorului la plata contravalorii tichetelor de masă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 2)	76
10. Caracterul impozabil sau neimpozabil al sumelor acordate cu titlu de dobândă pentru neexecutarea sau executarea cu întârziere a unor hotărâri judecătorești ce constituie titluri executorii (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2018, p. 2)	78
11. Despăgubiri cuvenite salariatului reintegrat, egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Posibilitatea acordării de daune moratorii de la data scadenței drepturilor salariale. Aplicabilitatea clauzei din Contractul colectiv de muncă referitoare la plata de penalități de întârziere pentru „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia” (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 21)	80
12. Admisibilitatea cererilor de chemare în garanție a Casei de Asigurări de Sănătate în litigiile având ca obiect obligarea angajatorului spital public la plata de drepturi salariale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2022, p. 17)	83
E. Sănătatea și securitatea în muncă	84
F. Formarea profesională	84
G. Legea nr. 62/2011 a dialogului social	84
1. Momentul de la care se calculează termenul de 45 zile calendaristice, prevăzut de art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, pentru formularea contestației împotriva deciziei unilaterale a angajatorului de modificare a contractului	

individual de muncă – raportat la înțelesul sintagmei „data luării cunoștință” – și modalitatea de comunicare a măsurii unilaterale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 7)..... 84

2. În situația în care există diferențe între prevederile contractului individual și cele ale contractului colectiv de muncă referitor la cuantumul unui spor salarial, ce prevedere va fi aplicată? 85

H. Răspunderea disciplinară 86

1. Calculul termenului de 30 de zile pentru aplicarea sancțiunii disciplinare (art. 252 alin. 1 Codul muncii) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2017, p. 8) 86

2. Constatarea nulității absolute a deciziei de sancționare pentru lipsa datei săvârșirii abaterii (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 12) 87

3. Prescripția dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară (art. 252 alin. 1 teza 2 Codul muncii) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 3) 87

4. Aplicarea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă al unei salariate gravide (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 39)..... 89

5. Conținutul deciziei de sancționare disciplinară - cerința descrierii faptei care constituie abatere disciplinară 90

I. Răspunderea patrimonială..... 91

1. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator. Analizarea de către instanță a faptei ilicite în cadrul răspunderii patrimoniale în condițiile în care pentru aceeași faptă salariatul a fost sancționat disciplinar și nu a contestat decizia (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 4, și în trimestrele III-IV, p. 2) 92

2. Prejudiciul cauzat angajatorului de către salariat, ca urmare a absentării nemotivate de la locul de muncă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 22)..... 92

3. Legalitatea reținerii unor sume de bani din salariul angajatului, cu titlu de garanție, în vederea acoperirii eventualelor prejudicii produse în patrimoniului angajatorului, în condițiile în care salariatul care nu are funcție de gestionar și nici atribuții specifice de gestiune (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 34)..... 92

4. Aplicabilitatea dispozițiilor Legii nr. 78/2018 în cazul litigiilor aflate pe rolul instanțelor de judecată, având ca obiect obligarea salariatului la restituirea unor sume de bani reprezentând drepturi salariale încasate necuvenit, ca urmare a

constatărilor Curții de Conturi (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2018, p. 4)..... 94

J. Probleme privind competența în litigiile de muncă 94

1. Competența teritorială în litigiile de muncă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 2)..... 94
2. Competența teritorială în cazul coparticipării procesuale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2015, p. 1)..... 95
3. Competența materială de soluționare a cererilor formulate de titularii contractelor de activitate sportivă în contradictoriu cu structura sportivă beneficiară (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2018, p. 5)..... 95
4. Competența teritorială de soluționare a cererilor formulate de salariații cu domiciliu și locuri de muncă situate în circumscripțiile teritoriale a mai multor tribunale, împotriva aceluiași angajator (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 41)..... 96
5. Competența teritorială facultativă reglementată de dispozițiile art. 127 alin. 2 și alin. 2 ind. 1 Cod procedură civilă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 14) 98
6. Calificarea cererilor de restituire a sumelor achitate în temeiul unui titlu executoriu desființat în calea de atac, sume achitate ulterior declanșării executării silite, în situația în care cererea de restituire este întemeiată pe disp. art. 1470 și art. 1639 Cod civil. Competență materială (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2021, p. 2) 99
7. Efectele deciziei Curții Constituționale din data de 26.04.2018 din perspectiva dispozițiilor art. 130 N.C.proc.civ. (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2018, p. 1)..... 101
8. Competența teritorială în cazul conflictelor individuale de muncă în care reclamant este angajatorul. Indicarea de către reclamant a sediului procedural la adresa sediului secundar (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 2) 101
9. Competența instanței în cazul litigiilor vizând obligarea la plata către compania de transport public a unei sume reprezentând contravaloarea unui contract de școlarizare (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2023, p. 17) 102
10. Competența materială a Tribunalului, Secția I Civilă – litigii de muncă după adoptarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social (Minuta întâlnirii privind

problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2023, p. 17)..... 103

K. Aspecte procedurale privind litigiile de muncă 105

1. Timbrarea cererii de recuzare (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 1)..... 105
2. Procedura cercetării falsului în ceea ce privește procesul verbal de comunicare a unui act procesual (art. 163 alin. 5 N.C.proc.civ.) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 9) 107
3. Admisibilitatea intervenției principale în conflictele individuale de muncă privind drepturi salariale, acordarea grupelor de muncă sau repararea prejudiciilor materiale rezultate ca urmare a achitării cu întârziere a drepturilor salariale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 47) 108
4. Aplicabilitatea prevederilor art. 36 sau ale art. 64 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, respectiv ale art. 75 alin. (1) sau ale art. 75 alin. (3) din Legea nr. 85/2014 privind procedura insolvenței, în situația acțiunilor privind creanțele constând în drepturi salariale, născute după deschiderea procedurii de insolvență a societății angajatoare (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 9)..... 109
5. Suspendarea/încetarea acțiunilor în realizarea creanței potrivit disp. art. 75 din Legea nr. 85/2014, Legea insolvenței. Înțelesul noțiunii de acțiune în realizarea creanțelor asupra averii debitorului (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2020, p. 13)..... 111
6. Calitatea procesuală activă și calitatea de reprezentant convențional a sindicatului pentru membrul de sindicat care nu mai avea calitatea de salariat (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2019, p. 1)..... 112
7. Hotărâre de încuviințare a înțelegerii părților prin acord de mediere privind drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 8) 113
8. Calitatea procesuală pasivă în cazul acțiunilor în constatare având ca obiect: reconstituirea vechimii în muncă/reconstituirea timpului util la pensie; acordarea grupei superioare de muncă în condițiile Deciziei nr. 9/2016 a ÎCCJ pronunțată în interesul legii. Ipoteza în care angajatorul nu mai există, iar documentele primare se află în posesia unei persoane juridice care nu are calitate de deținător de arhivă conform Legii nr. 16/1996 și nu poate elibera o adeverință care să reflecte realitatea (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2020, p. 2)..... 114
9. Valoarea probantă a înscrierilor efectuate în carnetul de muncă în lipsa certificării înregistrărilor de către camera de munca, respectiv pentru care nu s-a făcut dovada executării contractului de muncă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept

interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 2)	120
10. Suportarea cheltuielilor de judecată în cazul în care sumele au fost avansate pentru transportul și cazarea avocatului care a reprezentat partea; condiționarea acordării cheltuielilor de judecată de dovada efectivă a avansării de către parte însăși (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 43).....	121
11. Sesizarea instanței prin intermediul aplicației de încărcare documente utilizată la nivelul Curții de Apel Iași, transmiterea cererilor de chemare în judecată/căii de atac scanate, prin aplicația de încărcare documente creată și utilizată de instanța. Necesitatea atașării ulterioare la dosar a exemplarului cererii de chemare în judecată conținând semnătura în original a reclamantului sau, după caz, a aplicării ulterioare a semnăturii pe cererea de chemare în judecată (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 14)	122
12. Competența funcțională de soluționare a cererilor de chemare în judecată formulate de militari privind acordarea unui anume grad militar, precum și plata diferențelor salariale	124
II. LITIGII DE ASIGURĂRI SOCIALE.....	126
A. Drepturi de asigurări sociale	126
1. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 114 lit. b din Legea nr. 263/2010 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 3)	126
2. Valorificarea la stabilirea drepturilor de pensie a sumelor acordate cu titluri de premii/prime atestate prin adeverințele emise de unitățile bancare (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 18)	127
3. Claritatea și previzibilitatea Legii 19/2000 (art.47 alin.1 și 2) în analiza deciziei de revizuire a pensiei pentru limită de vârstă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 6).....	130
4. Îndreptățirea pensionarilor din sistemul pensiilor militare de stat conform Legii nr. 223/2015 la indemnizația prevăzută de Legea nr. 8/2006 anterior modificării acesteia prin Legea nr. 83/2016 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2016, p. 1)	131
5. Baza de calcul a pensiilor de serviciu ale personalului auxiliar de specialitate (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 4)	132
6. Baza de calcul aplicabilă pentru stabilirea indemnizației reparatorii acordate în temeiul prevederilor art. 4 alin. (3) din Legea nr. 341/2004 – legea recunoștinței față de eroii-martiri și luptătorii care au contribuit la victoria Revoluției române din decembrie 1989, precum și față de persoanele care și-au jertfit viața sau au avut de suferit în urma revoltei muncitorești anticomuniste de la Brașov din noiembrie 1987, aferentă anilor 2012, 2013 și 2014 (Minuta întâlnirii privind problemele de	

drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul IV/2014, p. 2)	133
7. Acordarea dobânzii legale în cazul recalculării pensiei (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 2).....	134
8. Decizie de recuperare indemnizație încasată necuvenit. Termen de recuperare. Recuperare indemnizație încasată necuvenit în quantum aferent Decretului-lege nr. 118/1990, corect fiind în quantumul aferent OG nr. 105/1999 aprobată prin Legea nr. 189/2000 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2017, p. 1)	135
9. Momentul la care poate fi emisă de către casele teritoriale de pensii, decizia de recuperare sume încasate necuvenit cu titlu de drepturi de asigurări sociale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 6)	137
10. Modul de aplicare a modificărilor aduse Legii nr. 263/2010 prin Legea nr. 197/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 712 din 19 iulie 2021, privind reducerea vârstei de pensionare pentru persoanele care au desfășurat activități dintre cele prevăzute de art. 30 alin.1 lit.i din Legea nr. 263/2010 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar în materia litigiilor de muncă și asigurărilor sociale trimestrele III – IV/2022 p.2).....	138
11. Dreptul magistraților pensionari la plata unei despăgubiri constând egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, astfel cum este prevăzută de art. 81 alin. 1 din Legea nr. 303/2004	139
12. Incidența prescripției dreptului material la acțiune în ipoteza în care se formulează acțiuni întemeiate pe discriminare, cu invocarea dreptului magistraților pensionari la plata unei despăgubiri constând egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute	148
13. Valorificarea veniturilor atestate prin adeverințe eliberate de angajator în vederea stabilirii/recalculării drepturilor de pensie - cauze având ca obiect recalculare pensii formulate de foști angajați ai CFR.....	149
14. Obligarea angajatorului la plata contravalorii voucherelor de vacanță neacordate pentru anul 2022, respectiv obligarea angajatorului la plata de despăgubiri bănești, cu titlu de prejudiciu creat prin lipsirea de beneficiul voucherelor de vacanță pentru anul 2022.....	149
15. Invocarea unor motive noi de respingere a cererii de pensionare / recalculare / rectificare în cadrul litigiilor având ca obiect contestație împotriva unei decizii a Casei de Pensii	151
16. Competența funcțională de soluționare a cauzelor având ca obiect plata indemnizației de însoțitor prevăzută de art. 42 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	152
B. Încadrare în grupe de muncă/condiții speciale	154
1. Constatarea pe cale judiciară a desfășurării activității în grupele I și II de muncă după pronunțarea Deciziei nr. 9/16.05.2016 a ÎCCJ (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2017, p. 13).....	154

2. Posibilitatea încadrării judiciare în condiții deosebite de muncă, în situația nefinalizării de către angajator a procedurii prevăzute de HG nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, ca urmare a refuzului nejustificat al Inspecției Muncii de reînnoire a avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 60) 156

C. Aspecte procedurale privind asigurările sociale..... 158

1. Competența funcțională în cauzele având ca obiect refuzul Casei Județene de Pensii de soluționare a unei cereri privind drepturile de asigurări sociale (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2018, p. 10)..... 158
2. Competența materială în anularea unei decizii de recuperare debit emisă în baza dispozițiilor Legii nr. 76/2002. Conflict negativ de competență (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 2) 159
3. Competența materială în litigiile privind contestarea deciziilor de suspendare/ încetare a plății indemnizației prevăzută de Legea nr. 8/2006 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2016, p. 3)..... 161
4. Natura juridică a indemnizației pentru limită de vârstă (ILV) prevăzută de art. 49 din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și senatorilor. Competența de soluționare a contestațiilor formulate împotriva ordinelor de încetare a plății acestei indemnizații, emise de Parlamentul României – Camera Deputaților sau Senatul – în baza art. I din Legea nr. 7/2021. Competență materială (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2021, p. 12)..... 162
5. Excepția de inadmisibilitate în cazul contestării deciziei de pensionare. Temeiul de drept. Calea de atac (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2017, p. 6)..... 163
6. Competența instanței în cazul litigiilor vizând restituirea sumelor reținute de Casele de Pensii în temeiul art. XXIV din OUG nr. 130/2021, respectiv prin modificarea Codului Fiscal și prin aplicarea cotei de contribuție la sistemul de sănătate de 10% în cazul pensiilor ce depășesc suma lunară de 4000 lei (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2023, p. 1) 164

I. LITIGII DE MUNCĂ

A. Contractul individual de muncă

1. Anulare act adițional pentru lipsa semnăturii salariatului. Sancțiune ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2017, p. 26](#))

1.1 Opinia majoritară a participanților la întâlnire a fost în sensul că lipsa consimțământului la încheierea actului adițional atrage nulitatea acestuia și nu ineficiența juridică.

1.2 Argumente:

Nefiind însușit prin semnătură de ambele părți actul nu are aptitudinea juridică de a deveni un act adițional la un contract bilateral. *Ineficacitatea actului juridic* presupune lipsa efectelor juridice datorită intervenției unor cauze posterioare încheierii *valabile* a actului juridic, câtă vreme *nulitatea actului juridic* sancționează neîndeplinirea condițiilor de validitate la momentul încheierii actului juridic și are ca efect desființarea actului juridic.

2. Posibilitatea angajatorului de a revoca propria decizie de concediere, în condițiile în care aceasta a fost comunicată salariatului și a produs efecte juridice ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 5](#))

Această chestiune de drept a fost tranșată prin [DECIZIA nr. 18 din 13 iunie 2016](#) privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, republicat, pronunțată de ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE – COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT:

„Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 10.150/99/2014 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, republicat, pot fi aplicate în întregirea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.

În interpretarea art. 55 lit. c) și art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).”

3. Reținerea caracterului efectiv al comunicării actului cuprinzând o măsură unilaterală a angajatorului (Informarea), prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, în ipoteza în care destinatarul-angajat nu se prezintă la oficiul poștal pentru ridicarea corespondenței, fără a justifica această conduită ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 14](#))

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Sintagma ”a luat cunoștință de măsura dispusă” de care legiuitorul leagă curgerea termenului de prescripție este mai largă decât comunicarea actului, în sensul dispozițiilor Codului de procedura civilă. Orice modalitate adecvată, după împrejurări aleasă de angajator pentru aducerea la cunoștința salariatului a măsurii unilaterale dispuse este suficientă pentru declanșarea curgerii termenului de prescripție, pentru contestarea măsurii. În acest sens, prevederea legală – art. 211 lit. a din Legea 62/2011 – nu poate fi limitată la modalitățile de comunicare și nici la situațiile de echipolență reglementate de Codul de procedură civilă.

Rămâne în sarcina angajatorului obligația de a dovedi încunoștințarea salariatului, aceasta putând rezulta și din recunoașterea judiciară.

3.2 Argumente:

Potrivit dispozițiilor art. 211 lit. a) din Legea 62/2011 termenul de contestare a deciziei de modificare a contractului de muncă este de 45 de zile calendaristice și curge de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă.

Prin Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept pronunțată în Dosarul nr. 1.362/1/2016 s-a statuat că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Codul muncii, dispozițiile art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, pot fi aplicate în interpretarea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.

Conform prevederilor art. 1.326 din Codul civil, actul unilateral este supus comunicării atunci când constituie, modifică sau stinge un drept al destinatarului și ori de câte ori informarea destinatarului este necesară potrivit naturii actului. Dacă prin lege nu se prevede altfel, comunicarea se poate face în orice modalitate adecvată, după împrejurări. Actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar, chiar dacă acesta din urmă nu a luat cunoștință de comunicare.

De asemenea, și prin Decizia nr. 34 din 24 octombrie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a argumentat în același sens al comunicării prin orice modalitate adecvată, după împrejurări, potrivit art. 1.326 din Codul civil, a actului juridic unilateral.

3.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție](#) - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept pronunțată în Dosarul nr. 1.362/1/2016 s-a statuat că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Codul muncii, dispozițiile art.

1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil, pot fi aplicate în interpretarea dispozițiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.

Prin [Decizia nr. 34 din 24 octombrie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție](#) - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a argumentat în același sens al comunicării prin orice modalitate adecvată, după împrejurări, potrivit art. 1.326 din Codul civil, a actului juridic unilateral.

4. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, în ipotezele în care, pentru faptele care au determinat suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului în condițiile art. 52 alin. (1) lit. b din același act normativ, s-a dispus în temeiul art. 181 din Codul penal anterior, o soluție de netrimitere în judecată sau de achitare definitivă și aplicarea unei sancțiuni cu caracter administrativ prevăzute de art. 91 din același cod ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2014, p. 3](#))

4.1. Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

În situația în care fapta nu prezintă gradul de pericol social al unei infracțiuni, conform dispozițiilor art. 18 ind. 1 din Codul penal anterior, există vinovăție, iar salariatului nu îi pot fi acordate despăgubiri în temeiul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, republicat.

4.2 Argumente:

S-a apreciat că vinovăția - în sensul dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii - este vinovăția penală, ca trăsătură esențială a infracțiunii, în sensul art. 17 din Codul penal anterior.

În cazul instituției juridice a faptei penale care nu prezintă pericolul social al unei infracțiuni, prevăzută de art. 18 ind. 1 din Codul penal anterior, există vinovăția, ca trăsătură specifică.

Pe cale de consecință, odată stabilită vinovăția, nu mai este îndeplinită condiția prevăzută de art. 52 alin. (2) din Codul muncii care dă naștere la dreptul privind acordarea despăgubirilor.

5. Preavizul la concediere – modalitatea de calcul a termenului de preaviz ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 16](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire a fost în sensul opiniei exprimate de redactorul referatului, respectiv: duratei preavizului nu îi sunt aplicabile regulile Codului civil, privind calculul termenelor.

5.2. Argumente:

Preavizul reprezintă înștiințarea prealabilă a salariatului cu privire la încetarea raportului de muncă, în consecință, acordarea acestuia constituie o formalitate circumscrisă procedurii de concediere, care trebuie respectată pentru asigurarea valabilității măsurii concedierii.

Dispozițiile referitoare la dreptul angajatului la preaviz se regăsesc în secțiunea a 6-a din capitolul V, titlul II al Codului muncii, republicat, art. 75 alin. (1): „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, iar dispozițiile art. 78 din același act normativ sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege.

Reglementarea preavizului constituie o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă, de vreme ce, pe durata preavizului, drepturile și obligațiile părților din contractul individual de muncă rămân neschimbate.

Dreptul la preaviz este conceput și ca un instrument de apărare a angajatului față de efectele negative ale încetării contractului său de muncă, subsumându-se „dreptului la protecție în caz de concediere”, reglementat ca atare în dispozițiile art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat. De asemenea dreptul salariatului la preaviz constituie și o dimensiune a dreptului său la informare, prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, republicat, care nu se limitează doar la momentul încheierii raportului juridic de muncă, ci continuă pe parcursul derulării acestuia.

Salariatul aflat în procedura de concediere nu poate renunța la preaviz în situația în care, potrivit legii, este îndreptățit la acordarea acestuia, nici prin act unilateral și nici prin acord cu angajatorul său, în caz contrar fiind încălcate dispozițiile art. 38 din Codul muncii.

Acordarea preavizului reprezintă o etapă premergătoare procedurii concedierii, incluzându-se, în consecință, în această procedură, iar nerespectarea cerinței legale imperative în discuție conduce la aplicarea sancțiunii nulității absolute a concedierii, la cererea angajatului, nulitate ce intervine necondiționat de dovedirea vătămării și care nu poate fi acoperită prin confirmare.

Din considerentele Deciziei 8/2014 a ÎCCJ rezultă că sancțiunea nulității deciziei de concediere intervine în ipoteza neacordării preavizului: „În concluzie, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, se apreciază că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.”

Durata minimă a preavizului, reglementată de art. 75 alin. 1 Codul muncii este de 20 de zile lucrătoare.

Codul muncii nu cuprinde nicio dispoziție cu privire la modul de calcul al duratei preavizului acordat la concediere singura dispoziție în legătură cu termenul de preaviz fiind cea legată de suspendarea termenului de preaviz pe durata suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazului de la art. 51 alin. 2.

Preavizul, fiind un termen pe zile lucrătoare, nu este compatibil cu calculul pe zile libere instituit de Codul civil. În accepțiunea codului muncii dar și în limbajul uzual zilele lucrătoare sunt zile în care se prestează activitatea și în raport de care, se stabilesc drepturi de natură salarială.

În verificarea îndeplinirii cerinței de legalitate prevăzută de art. 78 Codul muncii raportat la art. 75 alin. 1 Codul muncii este esențial să se stabilească dacă durata acestui drept a fost respectată, iar angajatul a beneficiat de 20 de zile lucrătoare între data notificării și data încetării contractului individual de muncă.

Cu alte cuvinte, cu ocazia verificării situației acordării perioadei minime de preaviz, nu pot fi aplicate dispozițiile art. 2553 Cod civil deoarece un astfel de calcul ar determina în concret o extindere a perioadei legale de preaviz, cu consecința aplicării sancțiunii nulității dincolo de limitele legale. Aceasta deoarece, pe de o parte dispozițiile art 2553 Cod civil, cu denumire marginală termenul stabilit pe zile, are ca ipoteză un termen ce curge continuu, zi cu zi, pe când termenul pe zile lucrătoare nu poate include în cursul său și zilele în care nu se prestează activitate de către angajat, pe de altă parte regula este aplicabilă, așa cum rezultă din interpretarea logică și sistematică a dispozițiilor titlului III. Calculul termenelor, atunci când termenul se stabilește pe zile, diferit de termenul stabilit pe săptămâni, luni și ani nu și în ipoteza termenelor pe zile lucrătoare reglementate de Codul muncii.

5.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 8 din 8 decembrie 2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție](#) – Completul competent să judece Recursul în Interesul Legii, s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 78 din același cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.”

6. Încetarea contractului de muncă în perioada de probă: condiția notificării scrise; natura termenului de probă - dreptul discreționar al angajatorului de a notifica încetarea contractului, posibilitatea cenzurării actului angajatorului de către instanță [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 23\)](#)

[\(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul curților de apel, Iași, 23-24 septembrie 2021, p. 5\)](#)

6.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

a) Cu privire la „încetarea contractului de muncă în perioada de probă - condiția notificării scrise a angajatului” s-a reținut că este necesară emiterea deciziei de încetare a contractului de muncă până la sfârșitul perioadei de probă, dar comunicarea înscrisului poate să fie și ulterioară. Necomunicarea deciziei în interiorul termenului de probă nu poate să atragă nulitatea/anularea deciziei de încetare a raportului de muncă. Pentru a produce efecte, manifestarea de voință a angajatorului de încetare a raportului de muncă trebuie să aibă dată certă, situată în intervalul de timp stabilit ca perioada de probă sau chiar la sfârșitul acesteia, chiar dacă primirea notificării de către salariat se realizează după expirarea perioadei de probă, încetarea contractului operând la data comunicării.

b) Cu privire la natura juridică a perioadei de probă, respectiv la existența unui drept discreționar al angajatorului de a notifica încetarea contractului, s-a opinat în sensul că actul de încetare a contractului de muncă este legat de scopul pentru care legea prevede această procedură, sintagma „fără motivare” se interpretează în sensul că angajatorul este scutit de a indica motivele în actul unilateral, dar validitatea actului impune existența legăturii între încetarea contractului și calificarea, aptitudinile profesionale ale angajatului.

6.2 Argumente:

Chestiunile divergente au vizat interpretarea dispozițiilor art. 31 alin. 3 C.muncii, privind condițiile de validitate ale actului de încetare a contractului individual de muncă pe perioada de probă, în privința naturii juridice a perioadei de probă precum și a necesității comunicării notificării în interiorul intervalului perioadei de probă.

1. În opinia majoritară exprimată de judecătoria Curții de Apel Iași, s-a reținut că este necesară emiterea notificării de încetare a contractului de muncă până la sfârșitul perioadei de probă, dar comunicarea înscrisului poate să fie și ulterioară.

Pentru a se produce efectul de încetare a contractului individual de muncă în condițiile art. 31 alin. 3 Codul muncii este necesar a fi îndeplinite următoarele condiții: părțile contractate să fi convenit la încheierea contractului o perioadă de probă, pe parcursul perioadei de probă sau cel mai târziu la sfârșitul acesteia, oricare dintre părți să își manifeste voința de încetare a contractului, manifestarea de voință să se concretizeze într-un înscris – notificare, iar acest înscris să fie comunicat părții contractante într-o manieră aptă să conducă la informarea părții.

În cazul în care, pe durata perioadei de probă, oricare dintre părți dorește încetarea contractului, concluzionând că nu intenționează să consolideze relația de muncă, este suficientă manifestarea de voință, exteriorizată în forma scrisă. Notificarea scrisă prevăzută de art. 31 alin. 3 Codul muncii este un act unilateral, prin care angajatorul sau angajatul își manifestă voința în sensul încetării contractului individual de muncă.

Codul muncii se completează cu dispozițiile codului civil iar în privința actului unilateral disp. art. 1326 Cod civil impun comunicarea actului unilateral atunci când actul stinge un drept al destinatarului sau când informarea este necesară potrivit naturii actului, iar în ipoteza actului unilateral supus comunicării, efectele actului juridic se produc de la momentul comunicării.

Sanctiunea care intervine în ipoteza nerespectării condițiilor prevăzute de art. 31 alin. 3 la emiterea actului unilateral al notificării este nulitatea (art. 1246 Cod civil), iar sanctiunea nulității nu poate fi aplicată decât în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege (art. 10 Cod civil).

Or, art. 31 alin. 3 Codul muncii prevede că pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta „exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”.

Având în vedere maniera de redactare a textului, rezultă că manifestarea de voință a părții în sensul încetării contractului de muncă trebuie să îmbrace formă scrisă, iar data acestui înscris trebuie să se situeze în intervalul perioadei de probă sau la sfârșitul perioadei de probă.

Actul de comunicare este distinct și ulterior emiterii notificării. Comunicarea determină momentul producerii efectelor actului, pe când forma scrisă a actului și respectarea intervalului de timp în care această manifestare de voință poate să apară sunt condiții de validitate a actului. În acest sens, este aplicabil prin analogie, considerentul 109 al Deciziei nr. 34/2016 a ÎCCJ ”Comunicarea, ca act distinct de decizia de concediere, reprezintă o situație de fapt, ce poate fi dovedită prin orice mijloc de probă, inclusiv cu martori și prezumții.”

Actul de comunicare a notificării către cocontractant fiind un act distinct de actul de decizie iar condiția comunicării notificării până la sfârșitul perioadei de probă nefiind prevăzută de lege, nu poate fi dedusă pe cale de interpretare. Este real că notificarea scrisă implică și un act de comunicare, notificarea având semnificația încunoștințării, aducerii la cunoștință, dar condițiile de validitate ale actului unilateral de voință sunt contemporane cu momentul emiterii, astfel încât doar manifestarea unilaterală de voință consemnată în actul notificare trebuie să intervină cel mai târziu la sfârșitul perioadei de probă nu și comunicarea, care determină exclusiv momentul de la care efectul actului unilateral, valid, se produce.

De altfel, în situația în care oricare dintre părți alege să denunțe contractul de muncă la sfârșitul perioadei de probă, exercitându-și dreptul în limitele sale interne, comunicarea actului în interiorul perioadei de probă ar fi quasiimposibilă.

2. Cu privire la dreptul discreționar al angajatorului de a dispune încetarea contractului de muncă sau necesitatea existenței unei cauze de încetare în legătură cu scopul pentru care este instituită perioada de probă, condiție de validitate a încetării contractului în perioada de probă, judecătorii și asistenții judiciari prezenți la întâlnire au opinat în sensul că denunțarea contractului, la finalul perioadei de probă, trebuie să aibă legătură cu verificarea îndeplinirii condițiilor și a aptitudinilor necesare ocupării postului de către angajat.

Angajatorul nu e obligat să motiveze decizia de încetare a contractului de muncă în perioada de probă, pornind de la prezumția că motivele sunt cele legate de scopul perioadei de probă, de verificarea competențelor angajatului; această prezumție poate fi răsturnată de angajat care poate dovedi că a fost concediată abuziv în această perioadă (de exemplu pe motiv că este însărcinată).

Sintagma „fără a fi necesară motivarea” nu înseamnă „pentru orice motiv”, ci vizează condițiile formale ale actului, în sensul că nu e necesară prezentarea în scris a motivelor care au fundamentat decizia angajatorului de încetare a contractului de muncă în perioada de probă. Validitatea notificării scrise, act unilateral ce produce efectul de încetare a contractului

de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă este legată indisolubil de scopul pentru care legea prevede această procedură, în sensul că încetarea contractului în perioada de probă în condițiile formale specifice prevăzute de art. 31 alin. 3 Codul muncii, trebuie să aibă legătură cu aptitudinile profesionale ale angajatului.

6.3 Decizii CCR și ÎCCJ:

- [Decizia nr. 334 din 10 aprilie 2012 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 alin. \(3\) din Codul muncii;](#)

- [Decizia nr. 523 din 17 iulie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 alin. \(1\) și \(3\) și art. 80 alin. \(1\) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;](#)

- [Decizia nr. 716 din 9 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 alin. \(1\) și \(3\) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;](#)

- [Decizia nr. 34 din 24 octombrie 2016 Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept Înalta Curte de Casație și Justiție privind modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 77 din Codul muncii cu referire la art. 278 alin. \(1\) din Codul muncii și art. 1.326 din Codul civil;](#)

- [Decizia nr 18 din 13 iunie 2016 Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept Înalta Curte de Casație și Justiție privind compatibilitatea dispozițiilor art. 1.324, 1.325 și 1.326 din Codul civil cu specificul raporturilor de muncă;](#)

- [Decizia nr. 8 din 8 decembrie 2014 Completul competent să judece recursul în interesul legii Înalta Curte de Casație și Justiție, privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare \(Codul muncii, republicat\).](#)

7. Consecințele concedierii unei persoane aflate în funcție de conducere în baza art. 65 Codul muncii (salariatul are încheiat contract individual de muncă pe această funcție, pe durată nedeterminată) [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 3\)](#)

7.1 Opinia judecătorilor prezenți la întâlnire: desființarea postului de conducere determină automat concedierea salariatului angajat pe acest post cu contract de muncă pe durată nedeterminată, fără obligația angajatorului de a-i oferi un post de execuție.

8. Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului - desființarea locului de muncă ocupat de salariat din motive fără legătură cu persoana acestuia. Caracterul obiectiv al desființării postului și sarcina probei [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 2\)](#)

8.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Deși legea nu prevede expres, caracterul obiectiv al concedierii individuale, întemeiată pe art.65 C.Muncii (pentru motive ce nu țin de persoana salariatului) nu poate fi salvgardat decât prin stabilirea unor criterii transparente și imparțiale de distincție între posturile identice afectate de măsura reorganizării, care să fie de natura a se subsuma cauzei reale și serioase, impuse de art. 65 C.Muncii.

În lipsa aplicării criteriilor de selecție transparente și obiective, concedierea devine una subiectivă și, în consecință, abuzivă. Sarcina de a proba aplicarea criteriilor de selecție revine angajatorului, nu angajatului contestator în aplicarea dispozițiilor legale privind probațiunea instituite de codul muncii.

8.2 Argumente:

Potrivit dispozițiile art. 65 C. muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. Realitatea desființării locului de muncă rezultă din verificarea statului de funcții și/sau a organigramei unității înainte și după momentul desființării acelu loc de muncă.

Organizarea activității angajatorului este atributul exclusiv al organelor sale de conducere. Acestea pot decide, în funcție de diverși factori, economici, sociali, tehnologici etc., modificarea structurii interne a societății, a profilului, a obiectului de activitate, cu consecința imediată a modificării numărului de locuri de muncă sau a felului muncii oferite. În mod firesc, angajatorul are dreptul să elimine din statul de funcții locuri de muncă devenite neutile și, ca urmare, să concedieze salariații care ocupă acele posturi. Cu toate acestea, în temeiul plenitudinii de competența și dispozițiilor art. 5 N.C.pr.civ instanța de judecată are îndatorire, în caz de sesizare, de a verifica respectarea în procesul decizional al angajatorului respectarea cerințelor de obiectivitate și efectivitate ale măsurii concedierii, precum și al caracterului serios și real al cauzei concedierii. Dacă oportunitatea măsurii este irelevantă din punct de vedere judiciar, aspectele privind efectivitatea măsurii, determinată de o cauză reală și serioasă au caracter legal și deci esențial în soluționarea contestație împotriva măsurii concediere unilaterale, întemeiată pe prevederile art.65 C.Muncii.

Prin desființarea efectivă a locului de muncă se urmărește suprimarea acestuia din structura organizatorică a angajatorului, astfel încât acel post, practic, să nu mai existe. În ipoteza în care nu sunt posturi unice este necesar ca angajatorul să stabilească anterior concedierii, în mod transparent, criterii de selecție, obiective, în funcție de care să facă departajarea între persoanele care vor fi concediate și cele care vor fi menținute în funcție.

Deși legea nu prevede expres, caracterul obiectiv al concedierii individuale, întemeiată pe art.65 C.Muncii (pentru motive ce nu țin de persoana salariatului) nu poate fi salvgardat decât prin stabilirea unor criterii transparente și imparțiale de distincție între posturile identice afectate de măsura reorganizării, care să fie de natura a se subsuma cauzei reale și serioase, impuse de art. 65 C.Muncii.

În lipsa aplicării criteriilor de selecție transparente și obiective, concedierea devine una subiectivă și, în consecință, abuzivă. Sarcina de a proba aplicarea criteriilor de selecție revine

angajatorului, nu angajatului contestator în aplicarea dispozițiilor privind probațiunea instituite de codul muncii.

Aspectele concrete la care face trimitere materialul transmis de Tribunalul Iași privesc chestiuni faptice ce țin de instrumentarea dosarelor și nu reprezintă veritabile probleme de drept, referitoare la interpretarea unor dispoziții legale aplicabile.

Argumentele sunt în concordanță cu considerentele deciziei nr. 30 din 7 decembrie 2020 referitoare la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, pronunțată Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii. 90. Divergenta apare, în realitate, la momentul determinării caracterului real și serios al cauzei desființării postului/posturilor, etapa de argumentare în care unele instanțe simt nevoia existenței și indicării unor criterii de departajare în decizia de concediere, iar alte instanțe apreciază că angajatorul este suveran, deci exonerat de obligația de aplicare și de indicare a unor astfel de criterii, ceea ce exclude și obligația instanței de judecată de a le examina. 91. Acest aspect însă nu ține de interpretarea art. 65 din Codul muncii, ci de modul în care condiția referitoare la "cauza reală și serioasă", prevăzută în alineatul secund al acestui articol, este și trebuie evaluată în concret, raportat la specificul spetei, ceea ce releva o problemă de aplicare a textului legal la circumstanțele cauzei, nu o problemă de interpretare a textului legal în discuție. 92. Or, aplicarea dispozițiilor legale la particularitățile cauzei deduse judecării reprezintă atributul exclusiv al instanțelor de judecată, chemate să aplice legea la situația de fapt care caracterizează fiecare speta, ceea ce excedează rigorilor și scopului mecanismului recursului în interesul legii. 93. Ca problema supusă dezlegării în recursul în interesul legii de față nu este o veritabilă problemă de drept, ci mai degrabă una de fapt rezultă și din statuările făcute de Curtea Constituțională în cadrul Deciziei nr. 420/2013, decizie în care se arată în terminis următoarele: "Sintagma «cauza reală și serioasă» evocă fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordările subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creșterii productivității muncii, al adaptării la evoluțiile noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situația unității angajatorului este una gravă, amenințând evoluția sau chiar viabilitatea ei. Toate aceste garanții ar rămâne lipsite de efect dacă nu ar putea fi supuse controlului instanțelor de judecată, care pot cere administrarea de probe în vederea evidentierii existenței cauzei reale și serioase ce a determinat desființarea locului de muncă." 94. În contextul evocat și dacă s-ar trece peste impedimentele legate de inadmisibilitatea unui recurs în interesul legii care să aibă ca efect adăugarea la lege și care să implice în mod nepermis și evaluarea aplicării la speta a dispozițiilor legale, sesizarea de față apare ca inadmisibilă și pentru că vizează ca, pe cale de interpretare, instanța supremă să adauge la lege și prin determinarea unor parametri care țin funciarmente de situația de fapt, identificând fără fundament criterii neprevăzute de lege, nedeterminate și nedeterminabile în mozaicul complex al raporturilor juridice de muncă în care sunt implicați angajați și angajatori din sfere diverse de activitate (din acest punct de vedere sesizarea este expresia impreciziei câtă vreme face referire la "unele criterii"), stabilind modul în care aceste criterii să fie formalizate ori impunând fără fundament și cu încălcarea principiului libertății de a contracta ca astfel de criterii nu sunt obligatorii. 95. În sprijinul argumentului că evaluarea problemei de drept deduse judecării se află în competența exclusivă a instanței de judecată investite cu soluționarea litigiului trebuie subliniat și faptul că

determinarea "cauzei" se apreciaza in concret, raportat la speta, exempli gratia in toate cazurile in care instanta de judecata este chemata sa cenzureze cauza actului juridic civil in conditiile art. 1.235 din Codul civil, uneori infrangand prezumtia existentei cauzei, prevazuta de art. 1.239 alin. (2) din Codul civil, atunci cand evalueaza conditiile imbogatirii fara justa cauza intr-o cauza particulara, raportat la dispozitiile art. 1.345-1.348 din Codul civil ori atunci cand este chemata sa evalueze cerinta bunei-credinte etc. In toate aceste cazuri, in care legea prevede fie o prezumtie simpla, fie face trimitere la o institutie care nu isi are definitia in vreun text legal, este rolul si constituie atributul exclusiv al instantei de judecata sa faca interpretarea si aplicarea textului legal raportat la specificul cauzei, fara a putea spune ca legea nu prevede, este neclara sau incompleta [art. 5 alin. (2) din Codul de procedura civila]. Jurisprudenta Inaltei Curti de Casatie si Justitie - Completul pentru solutionarea recursului in interesul legii este constanta in aceasta privinta. 96. Sintetizand, prezentul recurs in interesul legii este inadmisibil, pe de o parte, pentru ca tinde la o interpretare care sa adauge la textul de lege, care sa se refere la aplicarea legii prin stabilirea unor chestiuni de fapt, si nu de drept, iar, pe de alta parte, deoarece tinde a se indeparta de la scopul mecanismului de unificare a jurisprudentei prevazut de art. 514 si urmatoarele din Codul de procedura civila."

8.3 Decizii CCR și ÎCCJ:

În [Decizia Curții Constituționale nr. 420 din 15 octombrie 2013](#), referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 48 din 21 ianuarie 2014 se arată că:

„Textul de lege criticat nu urmărește limitarea libertății angajatorului de a dispune cu privire la modul de administrare a activității economice, ci, din contră, asigură posibilitatea manifestării acesteia în funcție de factorii obiectivi care o influențează, excluzând doar o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului față de salariat. Astfel, departe de a reprezenta o încălcare a dispozițiilor constituționale referitoare la libertatea economică și inviolabilitatea proprietății private, prevederile de lege criticate reprezintă, în realitate, o expresie a dispozițiilor art. 57 din Constituție, potrivit cărora "Cetățenii români, cetățenii străini și apatrizii trebuie să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți."

(...)

În plus, Curtea constată că Legea nr. 53/2003 - Codul muncii nu conține o enumerare a cauzelor reale și serioase care pot determina desființarea locului de muncă. Aceasta demonstrează intenția legiuitorului de a lăsa în competența instanțelor judecătorești interpretarea situațiilor concrete ce se încadrează în spiritul și litera legii, prin administrarea probelor concludente, pertinente și utile care să dovedească buna credință a angajatorului în ceea ce privește desființarea locului de muncă, justificată exclusiv de necesitatea eficientizării propriei activități și obținerea unui randament maxim cu minimum de resurse umane și financiare. Instanța de judecată nu analizează oportunitatea deciziei de restructurare internă a angajatorului și nici nu cenzurează măsurile luate în acest scop, ci efectuează, potrivit competenței sale, controlul de legalitate prin care se asigură că această măsură corespunde unei nevoi obiective, reale și serioase a societății și nu ascunde o concediere abuzivă."

Prin [Decizia nr. 30 din 7 decembrie 2020 a ÎCCJ](#) – Completul pentru Soluționarea Recursului în Interesul Legii, s-au dispus următoarele:

„Respinge ca inadmisibil recursul în interesul legii formulat de Avocatul Poporului cu privire la: „interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, referitor la sintagma «cauză reală și serioasă» în sensul de a se stabili «dacă un caracter serios al concedierii presupune ca, în situația reducerii numărului de posturi identice din cadrul unității, angajatorul trebuie să aplice unele criterii de departajare/selecție, pentru a justifica alegerea salariatului/salariaților care urmează să fie concediat/concediați dintr-un număr de salariați care desfășoară activități identice sau similare».”

9. Dovada prejudiciului moral reclamat de angajat în cazul constatării caracterului nelegal al unei măsuri unilaterale a angajatorului. Prezumție judiciară decurgând din faptul conex al dovedirii caracterului nelegal al măsurii [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2021, p. 9\)](#)

9.1 Opinia unanimă însușită de judecătorii prezenți la întâlnire, după discuțiile purtate, a fost în sensul celei prezentate de judecătorul redactor.

În urma centralizării punctelor de vedere exprimate de judecători, cu unanimitate a fost agreată soluția propusă în opinia redactorului referatului Curții de Apel Iași, în sensul că aspectele relevate în soluțiile diferite date cererilor având ca obiect obligarea angajatorului la plata de daune morale sunt grefate pe situația de fapt așa cum a fost dovedită în fiecare cauză în parte. Aprecierea caracterului dovedit sau nedovedit al pretențiilor reclamantului se face în deliberare exclusiv de judecătorul care soluționează cauza, judecător care decide asupra probelor necesare, în cazul în care cele administrate la solicitarea părților sunt apreciate ca insuficiente. Prezumția judiciară este lăsată de legiuitor la lumina și înțelepciunea judecătorului, prin definiție aceasta nefiind susceptibilă de interpretare unitară.

9.2 Argumente:

Chestiunea pusă în discuție de către judecătorii Tribunalului Vaslui nu deduce interpretării o dispoziție legală ce a primit o interpretare diferită din partea instanțelor și care să poată face obiectul unei interpretări unitare, în scopul unificării practicii.

Atât titlul problemei „Dovada prejudiciului moral reclamat de angajat în cazul constatării caracterului nelegal al unei măsuri unilaterale a angajatorului. Prezumție judiciară decurgând din faptul conex al dovedirii caracterului nelegal al măsurii” cât și posibilele interpretări prezentate în material nu relevă vreo dispoziție legală interpretată și aplicată diferit care se impune a fi interpretată unitar. Aspectele relevate în soluțiile diferite date cererilor având ca obiect obligarea angajatorului la plata de daune morale sunt grefate pe situația de fapt așa cum a fost reținută ca dovedită în fiecare cauză în parte. Aprecierea caracterului dovedit sau nedovedit al pretențiilor reclamantului se face în deliberare exclusiv

de judecătorul care soluționează cauza, judecător care decide asupra probelor necesare, în cazul în care cele administrate la solicitarea părților sunt apreciate ca insuficiente.

Prezumția judiciară este lăsată de legiuitor la lumina și înțelepciunea judecătorului, prin definiție aceasta nefiind susceptibilă de interpretare unitară.

9.3 Decizii CEDO:

Cauza Danev contra Bulgariei

Cauza Iovchev contra Bulgariei

10. Hotărâre de a se lua act de înțelegerea lor consemnată într-un acord de mediere, în litigii având ca obiect contestație împotriva deciziei de concediere disciplinară (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 9)

10.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire a fost în sensul că instanța poate lua act de acordul de mediere intervenit cu privire la decizia de concediere.

10.2 Argumente:

Potrivit prevederile Legii nr. 192/2006 (art. 60¹), pot face obiectul medierii litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă. Totodată însă, potrivit disp. art. 61 din Legea nr. 192/2006, în cazul în care conflictul a fost dedus judecătii, soluționarea acestuia prin mediere poate avea loc din inițiativa părților sau la propunerea oricăreia dintre acestea ori la recomandarea instanței, cu privire la drepturi asupra cărora părțile pot dispune potrivit legii.

De vreme ce angajatorul are posibilitatea revocării propriei decizii de concediere, *a fortiori* un acord de mediere intervenit între părți ar fi valabil, iar instanța ar urma să ia act de înțelegerea părților în sensul anulării deciziei de concediere.

11. Limitele restabilirii situației anterioare prin măsura judiciară specifică a reintegrării salariatului; natura dreptului salariatului la reintegrarea pe postul deținut anterior; parametrii de analiză a instanței (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 19)

11.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire coincide cu opinia judecătorului redactor, în sensul că dreptul la repunerea în situația anterioară – reintegrarea pe postul deținut – nu este un drept absolut al salariatului, ci acesta poate fi limitat, cu respectarea cerințelor referitoare la necesitatea protecției unei alte valori sau unui alt drept fundamentale și respectarea proporționalității măsurii de limitare a dreptului la muncă.

11.2 Argumente:

Dreptul la repunerea în situația anterioară – reintegrarea - nu este un drept absolut al salariatului, ci acesta poate fi limitat, cu respectarea cerințelor referitoare la necesitatea protecției unei alte valori sau drept fundamentale și respectarea proporționalității măsurii de limitare a dreptului la muncă.

Prin *Minuta întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel* (Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019), s-a reținut:

„Deși, de principiu, prin reintegrare părțile sunt repuse în situația anterioară, cu consecința revenirii la contractul individual de muncă al salariatului în cauză, cu clauzele și fișa postului în vigoare la momentul concedierii, *desfășurarea unui litigiu nu îl poate împiedica pe angajator să își exercite drepturile/ prerogativele prevăzute de lege.*

Dreptul salariatului la reintegrare nu poate lipsi de efecte drepturile consacrate de Codul muncii în beneficiul angajatorului, cum ar fi:

– Art. 40 alin. (1) lit. a) C. muncii – dreptul angajatorului să stabilească organizarea și funcționarea unității – angajatorul poate să stabilească și să modifice unilateral structura organizatorică a unității, să înființeze și să desființeze posturi din organigramă, departamente sau alte structuri organizaționale, să schimbe relațiile de subordonare și/sau colaborare dintre posturi, cu condiția respectării drepturilor salariaților prevăzute de lege și de contractele individuale și colective de muncă;

– Art. 40 alin. (1) lit. b) C. muncii – dreptul angajatorului să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii. Spre exemplu, la momentul desființării postului, precum și ulterior, până la data soluționării litigiului, pot interveni numeroase situații care să ducă la reorganizarea unității respective (se pot desființa departamente sau chiar sucursale, agenții, puncte de lucru, angajatorul poate renunța definitiv la desfășurarea unor activități, modificând obiectul de activitate, poate avea loc un transfer de întreprindere prin vânzarea sau externalizarea unei părți din activitățile desfășurate de angajatorul respectiv). Aceste evenimente nu pot fi blocate de faptul că între angajator și unul dintre foștii săi salariați se desfășoară un litigiu.

În consecință, pentru a se asigura punerea în executare a hotărârii, reintegrarea salariatului ar putea presupune și modificarea unor atribuții aferente postului ținându-se cont de următoarele:

– modificarea nu afectează felul muncii prevăzut în contractul individual de muncă (specificul funcției, al postului), respectă pregătirea profesională a salariatului, nu cuprinde cerințe pe care acesta nu le poate îndeplini (autorizații, avize etc.), respectă reglementările aplicabile pentru ocuparea funcției respective, dacă acestea s-au modificat între timp;

– modificarea este impusă sau permisă de dispozițiile legale, fie și în mod implicit;

– modificarea este determinată de cauze obiective (spre exemplu este efectul deciziilor de reorganizare a activității pe care angajatorul le-a luat în mod legal).”

În consecință, s-a concluzionat că reintegrarea nu echivalează juridic cu o repunere în condiții perfect identice, putând interveni modificări inerente evoluției temporale sau organizaționale a angajatorului.

A fortiori, trebuie apreciat că în condițiile în care reintegrarea ar periclita alte valori protejate legal și ar conduce la pronunțarea unei soluții vădit *contra legem*, aceasta nu poate fi dispusă.

Hotărârea instanței de respingere a cererii de reintegrare trebuie să evidențieze scopul legitim urmărit și verificarea condiției de proporționalitate dintre valorile aflate în conflict.

Potrivit art. 24 din Carta Sociala Europeană, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere. În vederea exercitării dreptul la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască: a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului; b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv întemeiat la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.

În aplicarea acestor dispoziții, s-a reținut de către Comitetul European pentru Drepturi Sociale că, în timp ce articolul 24 nu se referă în mod explicit la „reintegrarea”, acesta prevede dreptul lucrătorilor la indemnizație adecvată sau *la o altă reparație corespunzătoare*. Comitetul consideră că „altă reparație corespunzătoare” ar trebui să includă „reintegrarea” ca unul dintre remediile disponibile la îndemâna instanțelor naționale (vezi Concluzii 2003, Bulgaria). Posibilitatea de acordarea a acestui remediu recunoaște importanța repunerii angajatului înapoi în relația de muncă, care să nu fie cu nimic mai nefavorabilă decât cea de care a beneficiat anterior. Dacă reintegrarea este adecvată într-un caz special, este o chestiune care ține de instanțele judecătorești naționale a decide. Comitetul reamintește că a statuat în mod constant că reintegrarea ar trebui să fie disponibilă ca un remediu în baza mai multor altor prevederi ale Cartei astfel cum a fost interpretat de Comitet, de exemplu, în conformitate cu articolul 8§2 și 27§3” (Comitetul European pentru Drepturi Sociale, *Finnish Society of Social Rights v. Finland Complaint No. 106/2014, Decizia publicată în 31.01.2017*).

În consecință, măsura reintegrării trebuie apreciată ca făcând parte din ansamblul măsurilor supuse analizei și cenzurii instanței, în condițiile concrete aplicabile.

În ceea ce privește Decizia nr. 83/20.11.2017 pronunțată în dosarul nr. 1806/1/2017 al I.C.C.J.-CDCD sesizarea a fost respinsă ca inadmisibilă. Prin decizia în interesul legii nr. 21/2015, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 943 din 21/12/2015, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat asupra caracterului considerentelor deciziilor asupra dezlegărilor prealabile respinse ca inadmisibile reținând: *„Întrucât în cadrul procedurii hotărârii prealabile nu intră în discuție soluționarea altor aspecte decât problema de drept cu a cărei dezlegare este investită Înalta Curte de Casație și Justiție, decizia pronunțată nu poate conține considerente decizorii, ci doar decisive, în legătură fie cu însăși problema de drept sesizată, fie cu inadmisibilitatea sesizării. Cu atât mai mult, nu poate fi conceput ca, atunci când sesizarea de pronunțare a unei hotărâri prealabile a fost respinsă ca inadmisibilă, eventualele considerente prin care instanța se pronunță chiar asupra problemei de drept să fie decizorii. Asemenea considerente ar contrazice dispozitivul deciziei, care nu conține o soluție asupra chestiunii de drept, situație în care ar trebui asimilate unor considerente indiferente, care nu afectează soluția adoptată.(...) Pe de altă parte, dincolo de paradoxul pe care îl presupune dezlegarea unei probleme de drept printr-o decizie de respingere a sesizării cu acel obiect, este de observat că eventuala inserare a unor considerente decizorii în legătură cu chestiunea de drept ar echivala cu însăși tranșarea acesteia, din moment ce s-ar pune problema autorității de lucru judecat. (...)”*

În ceea ce privește soluția pe care o pronunță instanța, opinia redactorului este în sensul constatării încetării raporturilor de muncă în temeiul art. 80 alin. 3 C.muncii.

11.3 Decizii ÎCCJ:

[Decizia nr. 83/20.11.2017, pronunțată în dosarul nr. 1806/1/2017 al I.C.C.J. – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.](#)

B. Timp de lucru, timp de odihnă

1. Concediul de odihnă plătit convenit personalului bugetar ce îndeplinește prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, cu jumătate de normă. Interpretarea dispozițiilor art. 3 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992 prin raportare la Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 2](#))

(Problemă discutată la nivel național: [Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, p. 15](#))

1.1 Soluția însușită de judecătorii prezenți la întâlnire:

S-au conturat ambele puncte de vedere prezentate în referat:

a) În raport de efectul direct vertical al prevederilor art.7 din Directiva 2003/88 și principiul nediscriminării, consacrat de clauza 4 din Acordul-Cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, reținând că dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit este un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga, se impune recunoașterea dreptului personalului ce realizează cumul de funcții la concediu de odihnă plătit, neexistent vreun temei rezonabil sau obiectiv pentru a opera o derogare în ceea ce privește contractul cu timp parțial, încheiat în cumul.

Dispozițiile art. 3 din HG 250/1992 prevăd că salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază, însă unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, *un concediu fără plată* pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.

Această dispoziție nu reprezintă însă un remediu național eficient pentru a asigura respectarea prevederilor art.7 din Directiva 2003/88, de esența normei europene fiind garanția dreptului salariatului la *concediu plătit pentru munca depusă*.

De asemenea, interdicția expresă din dispozițiile art.3 alin.3 din HG 250/1992 de a nu se depăși drepturile convenite salariaților încadrați cu o normă întreagă este contrară clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și principiului egalității, în general, întrucât salariații în cumul nu se află într-o situație comparabilă cu lucrătorul cu un singur contract pe durata normală, cei dintâi alocând un efort suplimentar pentru prestarea

muncii corespunzătoare celui de al doilea contract, astfel încât protecția sănătății și securității sale reclamă o perioadă de concediu aferentă muncii prestate în plus.

b) Se aplică dispozițiile art. 3 din H.G. nr. 250/1992, dispoziții care reglementează obligația angajatorului cu normă întreagă de a asigura, la cererea salariatului, dreptul acestuia de a efectua în natură concediul de odihnă plătit.

Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate. În ceea ce privește indemnizația de concediu de la cel de-al doilea angajator se susține că, din moment ce nu beneficiază de concediu de odihnă pentru cel de-al doilea contract, nu beneficiază nici de indemnizație.

1.2 Argumente:

Potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992, „Salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază. Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.”

Este real că 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, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 17 mai 1992 și republicată în temeiul art. III din Hotărârea Guvernului nr. 314 din 9 mai 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 93 din 17 mai 1995, cu toate modificările ulterioare este un act normativ activ, nefiind abrogat nici expres, nici implicit. Însă chiar ca act normativ în vigoare, aplicarea prevederilor hotărârii de guvern este strâns legată de cea a forței juridice a acesteia, în ierarhia izvoarelor de drept. Or, relațiile sociale destinate a fi reglementate prin intermediul acestui act normativ și ordinea juridică, în ansamblul său, nu au rămas imuabile pe parcursul a mai bine de un sfert de secol, de la data publicării acestui act normativ.

În consecință, soluționarea problemei de drept nu poate depinde exclusiv de aplicarea unei norme edictate în anul 1992, fără o analiză legislativă din perspectiva diacronică, dar mai ales din perspectivă sistemică, în ansamblul izvoarelor de drept ce reglementează dreptul la concediul anul de odihnă.

Din perspectivă istorică, se reține că, Legea nr.53/2003 anterior modificării prin Legea nr.40/2011 prevedea în dispozițiile art.35 „1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. (2) Fac excepție de la prevederile alin.(1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții. (3) *Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.*”

Ca urmare a modificărilor succesive, în prezent, dispozițiile art.35 Codul Muncii prevad „(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru

fiecare dintre acestea. (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.”

În consecință, din perspectivă evolutiv istorică, conceptul tehnic-juridic al „funcției de bază” a fost eliminat prin lege organică, astfel că prevederile HG nr.250/1992 trebuie apreciate, în raport de modificările legislative la nivel superior, ca fiind caduce.

În consecință, în raport de stadiul actual al reglementării, din punct de vedere juridic, reclamanta (personal bugetar) prestează munca în cumul în baza a două contracte de muncă distincte, cu doi angajatori diferiți, un contract de muncă cu timp de lucru integral, respectiv un contract de muncă cu timp partial, potrivit art.103 din Codul Muncii.

Or, potrivit art.144 C.Muncii dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și acest drept „nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări”. Prevederea legală imperativa nu distinge nici între tipul de contract încheiat, nici între caracterul singular sau multiplu al contractelor încheiate.

Din perspectivă sistemică, pe tărâmul dreptului supranațional, aspectele litigioase deduse judecății în prezenta cauza intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și al Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES.

Având în vedere prioritar principiul supremației de aplicare a dreptului Uniunii Europene, consacrat inițial de Curtea de Justiție a Comunităților Europene prin *Hotărârea din data de 15 iulie 1964/1964 în cauza Flaminio Costa împotriva E.N.E.L.*, se rețin că la nivelul Uniunii Europene, prin dispozițiile art.31 alin.2 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2012/C 326/02) s-a consacrat, cu titlu de drept fundamental, „ Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Dispozițiile art.7 din Directiva 2003/88/CE stabilesc obligația statelor membre de a lua măsuri 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; perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a arătat că „dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și al cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru” (*Cauzele conexate C-350/2006 și C-520/06, HOTĂRÂREA CURȚII din 20.01.2009 Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții (C-520/06) împotriva Her Majesty’s Revenue and Customs, paragraf 21*). „Dreptul la concediul anual, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma

îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere” (Cauza C-277/08, *HOTĂRÂREA CURȚII din 10 septembrie 2009, în procedura Francisco Vicente Pereda împotriva Madrid Movilidad SA*).

Totodată Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că „ (...) dintr-o jurisprudență constantă a Curții rezultă că, în toate cazurile în care dispozițiile unei directive sunt, în ceea ce privește conținutul, necondiționate și suficient de precise, particularii au dreptul să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta nu a transpus în termenele stabilite directiva în dreptul național, fie atunci când a transpus în mod incorect directiva în cauză (a se vedea în special Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 103, precum și jurisprudența citată).

Or, articolul 7 din Directiva 2003/88 îndeplinește aceste criterii, dat fiind că pune în sarcina statelor membre, în termeni neechivoci, o obligație de rezultat precisă și care nu este supusă niciunei condiții cu privire la aplicarea normei pe care o prevede, constând în acordarea unui concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni oricărui lucrător. Chiar dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 lasă statelor membre o anumită marjă de apreciere în adoptarea condițiilor de obținere și de acordare a dreptului la concediul anual plătit pe care îl prevede, această împrejurare nu afectează însă caracterul precis și necondiționat al obligației prevăzute la acest articol. În această privință, trebuie să se observe că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu se numără printre dispozițiile directivei menționate de la care articolul 17 din aceasta permite să se deroge. Prin urmare, se poate determina protecția minimă care trebuie, în orice caz, să fie pusă în aplicare de statele membre în temeiul acestui articol 7 (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 105), (...) (Cauza C-282/10, Hotărârea Curții din 24 ianuarie 2012, Maribel Dominguez, paragrafele nr.23,24,25, 27).

În ceea ce privește Directiva 97/81, Curtea a realizat o largă analiză a domeniului de aplicare în sens material în Cauzele conexe C-395/08 și C-396/08, statuând: „Directiva 97/81 și Acordul-cadru urmăresc, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiuni de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiuni de normă și lucrătorii cu normă întreagă (a se vedea Hotărârea din 24 aprilie 2008, Michaeler și alții, C-55/07 și C-56/07, Rep., p. I-3135, pct.21). Conform obiectivului de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe fracțiuni de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 din Acordul-cadru se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiuni de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiuni de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. (...)”.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că „definiția noțiunii „lucrători cu fracțiuni de normă” în sensul acestui acord-cadru, prevăzută de clauza 3 alin. (1) din acesta, cuprinde toți lucrătorii, *fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor* (a se vedea, prin analogie cu Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, Rep., p. I-14031, pct.39 și 40, precum și jurisprudența citată). Trebuie să se considere, astfel cum a arătat Comisia, că definiția „lucrătorilor [...] care au un contract de muncă sau un raport de muncă” în sensul clauzei 2 alin. (1) din Acordul-cadru privind munca

pe fracțiune de normă va influența domeniul de aplicare și efectul util al principiului egalității de tratament consacrat de respectivul acord-cadru.” (C-393/10, Hotărârea Curții (Camera a doua) 1 martie 2012 *Dermod Patrick O’Brien*, paragraful 38).

Curtea de Justiție, în interpretarea principiului nediscriminării a stabilit „Clauza 4 alin. (1) din Acordul-cadru prevede că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Interdicția discriminării, prevăzută în dispoziția menționată, nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității, care face parte dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel, C-313/02, Rec., p. I-9483, pct. 54 și 56).” (cauzele -395/08 și și C-396/08, Hotărârea Curții (Camera a doua) 10 iunie 2010, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) împotriva Tiziana Bruno, ant. cit., parag. 55, 56).

În ceea ce privește dreptul la concediu al lucrătorului pe fracțiune de normă, Curtea de Justiție a statuat că „dreptul la concediu anual plătit poate fi acordat proporțional cu perioada lucrată; Curtea a stabilit ca articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul ca nu se opun unor dispoziții sau practici naționale, precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere, în temeiul cărora dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii *pro rata temporis*. (Cauzele conexe C-229/11 și C-230/11, Alexander Heimann (C-229/11), Konstantin Toltschin (C-230/11) împotriva Kaiser GmbH, Concluzii).

În același sens, s-a reținut că „este într-adevăr adecvat să se aplice *principiul pro rata temporis* care reiese din clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă la acordarea concediului anual pentru o perioadă de muncă pe fracțiune de normă. Așadar, pentru o astfel de perioadă, diminuarea dreptului la concediu anual în raport cu cel acordat pentru o perioadă de muncă cu normă întreagă este justificată de motive obiective.” (C-486/08, Hotărârea Curții din 22 aprilie 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols împotriva Land Tirol*, paragraf 33).

Curtea a arătat expres: „Clauza 4 alin. (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și art. 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul potrivit căruia calculul drepturilor la concediu anual plătit trebuie efectuat potrivit aceluiași principii, indiferent dacă este vorba despre stabilirea indemnizației compensatorii pentru concediul anual plătit neefectuat datorate în cazul în care raportul de muncă încetează sau despre stabilirea soldului drepturilor la concediu anual plătit în cazul menținerii raportului de muncă.” (C-219/14, Hotărârea Curții (Camera a șasea) din 11 noiembrie 2015, Kathleen Greenfield împotriva The Care Bureau Ltd, ECLI:EU:C:2015:7459).

În consecință, întrucât dreptul la concediu de odihnă este un drept necondiționat și imperativ, iar în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă

comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă (clauza 4 din Acord) revenea în sarcina pârâtului sarcina de a dovedi motivele obiective care determină tratamentul diferentiat al reclamantei, în ceea ce privește acordarea concediului de odihnă.

Simpla prevedere în H.G. nr. 250/1992 este insuficientă în raport de principiul supremației dreptului Uniunii, la care s-a făcut trimitere anterior.

De altfel, în acest sens, CJUE a stipulat că noțiunea „motive obiective”, astfel cum figurează în cuprinsul clauzei 4 alin. (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii cu fracțiune de normă și cei cu normă întreagă prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă.

Dimpotrivă, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament în cauză să răspundă unei necesități reale, să fie în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară pentru realizarea acestui scop [a se vedea, prin analogie cu clauza 5 pct. 1 lit. a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, pct. 57 și 58].” (C-393/10, Hotărârea Curții, 1 martie 2012 *Dermod Patrick O'Brien*, punctul 64).

Față de aceste considerente și întrucât potrivit unei jurisprudențe constante a Curții de Justiție a Uniunii Europene, “instanța națională care trebuie să aplice, în cadrul competenței sale, norme de drept al Uniunii are obligația de a asigura efectul deplin al acestor norme, înlăturând, dacă este necesar, *din oficiu aplicarea oricărei dispoziții contrare a legislației naționale, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional* (a se vedea în special Hotărârea din 9 martie 1978, *Simmenthal*, 106/77, Rec., p. 629, pct. 24, și Hotărârea *Kutz-Bauer*, citată anterior, pct. 73) (Cauza C-595/12, Hotărârea Curții (Camera întâi) 6 martie 2014, *Loredana Napoli împotriva Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria*, ECLI:EU:C:2014:128, paragraf 46), trebuie acordată prevalența necesară prevederilor directivelor invocate, ce au efect direct.

În acest sens, deși limitat în plan vertical, efectul direct al directivei funcționează ori de câte ori statul nu și-a îndeplinit obligația de transpunere a directivei sau nu a transpus-o corect.

Curtea a subliniat că nu ar trebui să se permită unui stat membru să profite de propria nerespectare a obligației de a transpune directiva și că un particular poate, prin urmare, să invoce o dispoziție clară, precisă și necondiționată prevăzută într-o directivă împotriva statului membru însuși. S-a reținut că „potrivit unei jurisprudențe deopotrivă constante a Curții, în cazul în care justițiabilii pot invoca o directivă nu împotriva unui particular, ci a unui stat, aceștia pot invoca directiva în cauză indiferent de calitatea în care acționează statul menționat, de angajator sau de autoritate publică. Astfel, în ambele cazuri, trebuie să se evite posibilitatea ca statul să obțină avantaje de pe urma încălcării de către acesta a dreptului Uniunii (Hotărârea din 26 februarie 1986, *Marshall*, 152/84, EU:C:1986:84, punctul 49, Hotărârea din 12 iulie 1990, *Foster și alții*, C-188/89, EU:C:1990:313, punctul 17, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2000, *Collino și Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441 punctul 22). (Cauza C-413/15, *Elaine Farrell*, paragraf 32).

Or, în raport de efectul direct vertical al prevederilor art.7 din Directiva 2003/88 și principiul nediscriminării, consacrat de clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, reținând că dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit este un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga, se impune recunoașterea dreptului personalului ce realizează cumul de funcții la concediu de odihnă plătit, neexistent vreun temei rezonabil sau obiectiv pentru a opera o derogare în ceea ce privește contractul cu timp parțial, încheiat în cumul.

Dispozițiile art. 3 din HG 250/1992 prevăd că salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază, însă unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, *un concediu fără plată* pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.

Aceasta dispoziție nu reprezintă însă un remediu național eficient pentru a asigura respectarea prevederilor art.7 din Directiva 2003/88, de esența normei europene fiind garanția dreptului salariatului la *concediu plătit pentru munca depusă*.

De asemenea, interdicția expresă din dispozițiile art.3 alin.3 din HG 250/1992 de a nu se depăși drepturile convenite salariaților încadrați cu o normă întreagă este contrară clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și principiului egalității, în general, întrucât salariații în cumul nu se află într-o situație comparabilă cu lucrătorul cu un singur contract pe durata normală, cei dintâi alocând un efort suplimentar pentru prestarea muncii corespunzătoare celui de al doilea contract, astfel încât protecția sănătății și securității sale reclamă o perioadă de concediu aferentă muncii prestate în plus.

Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul opiniei dezvoltate anterior, anume că, în raport de efectul direct vertical al prevederilor art.7 din Directiva 2003/88 și principiul nediscriminării, consacrat de clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, reținând că dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit este un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga, se impune recunoașterea dreptului personalului ce realizează cumul de funcții la concediu de odihnă plătit, neexistent vreun temei rezonabil sau obiectiv pentru a opera o derogare în ceea ce privește contractul cu timp parțial, încheiat în cumul.

Dispozițiile art. 3 din HG 250/1992 prevăd că salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază, însă unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, *un concediu fără plată* pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.

Aceasta dispoziție nu reprezintă însă un remediu național eficient pentru a asigura respectarea prevederilor art.7 din Directiva 2003/88, de esența normei europene fiind garanția dreptului salariatului la *concediu plătit pentru munca depusă*.

De asemenea, interdicția expresă din dispozițiile art. 3 alin. 3 din HG 250/1992 de a nu se depăși drepturile convenite salariaților încadrați cu o normă întreagă este contrară clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și principiului egalității, în general, întrucât salariații în cumul nu se află într-o situație comparabilă cu lucrătorul cu un singur contract pe durata normală, cei dintâi alocând un efort suplimentar pentru prestarea

muncii corespunzătoare celui de al doilea contract, astfel încât protecția sănătății și securității sale reclamă o perioadă de concediu aferentă muncii prestate în plus.

Opinia minoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul că se aplică dispozițiile art. 3 din H.G. nr. 250/1992, dispoziții care nu contravin prevederilor Directivei 2003/88/CE.

Astfel, art. 1 alin. 2 lit. a din Directiva 2003/88/CE menționează expres că prevederile sale se aplică *perioadelor minime de concediu anual*; or, așa cum s-a menționat și în opinia majoritară, dispozițiile art. 7 din Directiva 2003/88/CE stabilesc *obligația statelor membre de a lua măsuri 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; perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară*, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Or, în cauză, nu se pune problema încălcării acestui drept, recunoscut și de legislația națională (art. 145 alin. 1 din Codul muncii).

Dispozițiile art. 3 din H.G. nr. 250/1992 reglementează doar modalitatea practică de efectuare în natură a concediului de odihnă plătit (de minim 20 zile lucrătoare) prin obligarea unității în care salariatul lucrează prin cumul, cu normă parțială, să îi acorde, *la cerere*, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate, ceea ce nu contravine reglementărilor comunitare pe larg expuse în opinia majoritară.

S-ar impune de discutat, dacă, eventual, în situația inversă, aceea în care salariatul nu solicită acordarea concediului fără plată la al doilea angajator, nu se încalcă prevederile directivei și ale art. 144 C. muncii, conform cărora dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

În fapt, ceea ce se susține în opinia majoritară este acordarea concediului de odihnă *pro rata temporis*, deși ipoteza vizată de jurisprudența CJUE menționată (Cauzele conexe C-229/11 și C-230/11, Alexander Heimann (C-229/11), Konstantin Toltschin (C-230/11) împotriva Kaiser GmbH, Concluzii), vizează situația contrară celei de față, respectiv aceea în care există un *plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere*, în temeiul cărora *dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii pro rata temporis*, Curtea concluzionând că „dreptul la concediu anual plătit poate fi acordat proporțional cu perioada lucrată; Curtea a stabilit ca articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul ca *nu se opun unor dispoziții sau practici naționale*, precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere, *în temeiul cărora dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii pro rata temporis*”.

Chiar și dispozițiile Curții citate din C-486/08 din 22 aprilie 2010, paragraf 33, sunt în în sensul că „diminuarea dreptului la concediu anual în raport cu cel acordat pentru o perioadă de muncă cu normă întregă este justificată de motive obiective.”

Ca atare, practica instanței europene nu vizează ipoteza din cauza de față, aceea în care un angajat bugetar beneficiază de concediul de odihnă anual plătit, de cel puțin 20 zile lucrătoare, acordat de angajatorul la care are contract de muncă cu timp de lucru integral, și care solicită acordarea unui concediu de odihnă suplimentar (în fapt, compensarea acestuia în bani) de la angajatorul la care are contract de muncă cu timp parțial.

Potrivit reglementărilor comunitare, transpuse și în Codul muncii, de esența concediului de odihnă este suspendarea obligației salariatului de a presta munca pe perioada respectivă, și nu posibilitatea compensării în bani a dreptului la concediu de odihnă neefectuat.

Jurisprudența CJUE, citată în opinia majoritară, este în acest sens: „Dreptul la concediul anual, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere”.

Or, nu se poate susține că prevederile HG nr. 250/1992 sunt caduce ori contrare dreptului comunitar, în condițiile în care asigură chiar cadrul juridic necesar executării în natură a concediului de odihnă anual, plătit, garantat inclusiv de legislația internă (art. 144 alin. 1 Codul muncii).

Este adevărat că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili, iar salariații în cumul alocă un efort suplimentar pentru prestarea muncii corespunzătoare celui de al doilea contract, însă acordarea unui concediu de muncă suplimentar, plătit, *în afară de perioada minimă de concediu anual*, este la latitudinea legiuitorului național și a partenerilor sociali, așa cum se reglementează în dispozițiile art. 145 alin. 2 și 147 din Codul muncii.

Nu se poate vorbi despre o discriminare în ceea ce privește salariatul cu timp parțial în raport cu salariatul cu normă întreagă, legislația română în vigoare prevăzând că ambii beneficiază de concediu de odihnă de minim 20 zile lucrătoare.

Dimpotrivă, anterior aderării României la UE, Codul muncii prevedea în art. 140 alin. 4, că „Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat”.

Aceste dispoziții au fost abrogate prin OUG 65/2005, tocmai pentru că s-a constatat necorespunderea lor cu legislația comunitară, în sensul în care nu asigurau și salariaților cu timp parțial dreptul la concediu de odihnă integral, cu aceeași durată ca și în cazul salariatului cu normă întreagă. De altfel, aceste dispoziții erau criticate la vremea respectivă de teoreticienii și practicienii dreptului muncii.

De exemplu, conform normei anterioare, un salariat cu normă întreagă ar avea dreptul la 20 zile CO anual, iar un salariat cu timp de muncă parțial de 2 ore/zi, la un CO de 5 zile anual, ceea ce evident, contravine art. 7 din Directiva 2003/88.

Dacă am presupune că acest din urmă salariat ar avea 4 contracte de muncă cu timp parțial, acesta ar beneficia de câte 5 zile CO la fiecare angajator, dar, pentru a pleca efectiv în concediu (de ex. în altă localitate), ar trebui să își ia concomitent cele 5 zile de la toți

angajatorii, și abia în această situație ar fi într-o poziție discriminatorie în raport de un alt salariat cu normă întreagă (să zicem soția sa, care ar beneficia de 20 zile pentru efectuarea în natură a CO).

Ca atare, prin eliminarea prevederii conform căreia durata efectivă a concediului de odihnă anual „se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic”, s-a asigurat egalitatea salariatului cu timp parțial în raport cu salariatul cu normă întreagă, ambii beneficiind de aceeași durată minimă a concediului de odihnă, de 20 zile lucrătoare.

Durata concediului de odihnă în cazul salariaților cu timp *parțial* nu se reduce proporțional (cu durata timpului de muncă parțial); numai indemnizația de concediu rămâne redusă (așa cum este normal) proporțional (cu durata timpului de muncă parțial).

Pe de altă parte, conform reglementării actuale, concediul de odihnă se calculează în funcție de zilele lucrate și nu în funcție de orele lucrate, ceea ce presupune că, deși ipotetic toți salariații pot avea un concediu de minimum 20 de zile lucrătoare, în fapt durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu perioada lucrată din anul calendaristic (de ex, salariatul angajat cu o normă parțială de chiar 1 oră/zi, trei zile/săptămână va beneficia de 12 zile de concediu de odihnă pe an).

Conform reglementării actuale, salariatului cu timp *parțial* de muncă trebuie să i se recunoască dreptul la concediul de odihnă *integral*, independent și indiferent de durata normei de timp de muncă înscrisă în contractul individual de muncă.

În concluzie, nu se poate susține că de esența normei europene - art. 7 din Directiva 2003/88 - este garanția dreptului salariatului la *concediu plătit pentru munca depusă*, în condițiile în care art. 1 alin. 2 lit. a din Directiva 2003/88/CE menționează expres că prevederile sale se aplică *perioadelor minime de concediu anual*, iar art. 3 alin. 1 din HG 250/1992¹ nu contravine normelor europene în materie.

În ceea ce privește indemnizația de concediu de la cel de-al doilea angajator, este evident că, din moment ce nu beneficiază de concediu de odihnă suplimentar, pentru cel de-al doilea contract, salariatul nu poate beneficia nici de indemnizație (care, în fapt, ar reprezenta doar o compensare în bani a unui concediu de odihnă efectuat doar scriptic, nu și faptic, în condițiile în care nu există reglementare a modalității de executare în natură, iar normele comunitare amintite anterior și jurisprudența CJUE interzic compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, cu excepția cazului de încetare a contractului individual de muncă, așa cum se prevede și în art. 146 alin. 3 din Codul muncii).

În concret, în situația în care legea însăși va prevedea posibilitatea acordării unui concediu suplimentar și la angajatorul cu normă parțială, salariatul însuși va fi obligat să își ia concediu fără plată de la primul angajator pentru a putea executa în natură concediul, situație care va atrage micșorarea perioadei lucrate într-un an calendaristic la angajatorul cu normă întreagă.

1.3 Decizii CJUE:

¹ La data de 04.04.2020, Alineatul (1) din Articolul 3 , Capitolul 1 a fost abrogat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 31 din 31 martie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 271 din 01 aprilie 2020.

Cauza C-277/08, HOTĂRÂREA CURȚII din 10 septembrie 2009, în procedura Francisco Vicente Pereda împotriva Madrid Movilidad SA;

Cauza C-282/10, Hotărârea Curții din 24 ianuarie 2012, Maribel Dominguez, paragrafele nr.23,24,25, 27;

Cauzele conexate C-350/2006 și C-520/06, HOTĂRÂREA CURȚII din 20.01.2009 Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții; C-520/06) împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, paragraf 21;

Cauza C-486/08, Hotărârea Curții din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols împotriva Land Tirol, paragraf 33;

Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, 106/77, Rec., p. 629, pct. 24, și Hotărârea Kutz-Bauer, citată anterior, pct. 73

2. Calificarea ca timp de lucru sau ca timp liber a perioadelor dintre activitățile reclamanților înregistrate în dispozitivele informatice ale pârâtei (în cadrul analizării unei cereri de plată a orelor suplimentare efectuate conform art. 120 Codul muncii; relevant în analiza acestei probleme este faptul că reclamantul nu avea un loc de muncă fix, ci desfășura activitatea de reprezentant de vânzări efectuând deplasări de la un client la altul, unde desfășura activități de prezentare de produse, contractare, livrare) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2016, p. 2)

(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul curților de apel, București, 9-10 noiembrie 2020, p. 4)

2.1 Opinia însușită de judecătorii prezenți la întâlnire:

Se impune identificarea expresă a problemei de drept soluționată neunitar de către tribunal. Aspectele urmează a fi aduse în discuție la sesiunea întâlnirii din noiembrie 2016 după ce vor fi făcute precizările necesare.

2.2 Argumente:

Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 10 septembrie 2015 în cauza C-266/14 statuează că „atunci când, precum în situația în cauză, lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajatorul lor constituie „timp de lucru” în sensul acestei directive.”

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, definește timpul de lucru ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale. Orice perioadă care nu este timp de lucru este considerată perioadă de repaus.

Curtea consideră că lucrătorii care se găsesc într-o astfel de situație își exercită activitatea sau funcțiile pe întreaga durată a acestor deplasări. Deplasările lucrătorilor la

clienții desemnați de angajatorul lor reprezintă instrumentul necesar pentru executarea de către aceștia a prestațiilor tehnice la locul la care se află aceștia. Curtea apreciază că lucrătorii sunt la dispoziția angajatorului în timpul acestor deplasări. Astfel, în cursul acestor deplasări, lucrătorii se conformează instrucțiunilor angajatorului, acesta având posibilitatea să schimbe ordinea clienților sau să anuleze ori să adauge o întâlnire. Pe durata necesară deplasării – care de cele mai multe ori nu poate fi redusă -, lucrătorii nu pot, așadar, să dispună în mod liber de timpul lor și nu se pot consacra propriilor interese.

Curtea consideră de asemenea că lucrătorii se află la locul de muncă în cursul acestor deplasări. Dacă un lucrător care nu mai are un loc de muncă fix își exercită funcțiile în cursul deplasării pe care o efectuează la sau de la un client, acest lucrător trebuie, de asemenea, să fie considerat ca aflându-se la locul de muncă pe durata traseului. Astfel, din moment ce deplasările sunt indisolubil legate de calitatea de lucrător care nu are un loc de muncă fix sau obișnuit, locul de muncă al unor asemenea lucrători nu poate fi redus la locurile de intervenție fizică a acestora la clienții angajatorului. Împrejurarea că acești lucrători își încep și termină traseele la domiciliu decurge în mod direct din decizia angajatorului de a desființa sediile regionale, iar nu din voința acestor lucrători. A-i constrânge să își asume alegerea angajatorului ar fi contrar obiectivului protecției securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de directivă, obiectiv în care se înscrie necesitatea de a garanta lucrătorilor o perioadă minimă de repaus.

2.3 Decizii CJUE:

[Cauza C-266/14 referitoare la timpul de lucru](#)

3. *Despăgubiri bănești reprezentând contravaloarea concediului de odihnă și plata sporului de 100% pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală în perioada 2010-2013 asistenților maternali profesioniști, prin raportare la dispozițiile art. 144, art. 145 și art. 146 alin. 4 Codul Muncii și ale HG nr. 679/2003 (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 5)*

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Asistenții maternali profesioniști care, chiar la cererea lor, și-au continuat activitatea și în perioada în care „efectuau concediul legal de odihnă”, (în intervalul anilor 2010/2013) au fost prejudiciați și sunt îndreptățiți la plata *despăgubirilor* pentru prejudiciul suferit, proporțional cu numărul de zile de concediu de odihnă în care au asigurat continuitatea activității.

Nu este întemeiată solicitarea de plată a sporului de 100% pentru munca prestată de asistenții maternali profesioniști la domiciliu în zilele de sărbătoare legală din perioada 2010-2013.

3.2 Argumente:

a. În ceea ce privește solicitarea pentru acordarea de despăgubiri:

Asistenți maternali profesioniști își desfășoară activitatea în condițiile HG nr. 679/2003, pe bază de contracte individuale de muncă.

Astfel, potrivit art. 8 alin. 1 din HG nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist, activitatea persoanelor atestate ca asistent maternal profesionist se desfășoară în baza unui contract individual de muncă, care are un caracter special, specific protecției copilului, încheiat cu un serviciu public specializat pentru protecția copilului sau cu un organism privat autorizat care are obligația supravegherii și sprijinirii activității desfășurate de asistenții maternali profesioniști.

La art. 10 din acest act normativ sunt prevăzute obligațiile asistentului maternal profesionist privind copiii primiți în plasament sau încredințați, la alin. 1 lit. f fiind prevăzută *obligația* „să asigure continuitatea activității desfășurate și în perioada efectuării concediului legal de odihnă, cu *excepția* cazului în care separarea de copiii plasați sau încredințați pentru această perioadă este autorizată de către angajator.”

Potrivit dispozițiilor art. 144 alin. 1 Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, alin. 2 prevăzând că *acest drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări*. Totodată, art. 149 Codul muncii prevede *obligația* salariatului de a efectua în natură concediului de odihnă în perioada în care a fost programat, cu *excepția* situațiilor prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 2 Codul muncii, prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin *legi speciale*, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Prin urmare, în cazul raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale sunt aplicabile dispozițiile specifice derogatorii, și nu reglementarea generală din Codul muncii.

Este adevărat că dispozițiile art. 10 alin. 1 lit. f din HG nr. 679/2003 sunt dispoziții speciale în raport cu dispozițiile art. 144 și art. 149 Codul muncii, în sensul că instituie obligația salariatului de a asigura continuitatea activității desfășurate (de a presta munca) și în perioada „efectuării concediului legal de odihnă”, excepția fiind situația în care se efectuează în natură concediul de odihnă (prin separarea de copii nu se prestează munca), dar numai cu autorizarea angajatorului.

Însă, pentru perioada 2010-2013, dispozițiile art. 10 alin. 1 lit. f din HG nr. 679/2003 nu înlătură aplicarea dispozițiilor art. 144 și art. 149 Codul muncii, deoarece HG nr. 679/2003 *nu este o lege specială*. Lege specială este *Legea nr. 272/2004*, dar acest act normativ reglementează elementele caracteristice ale contractului individual de muncă cu caracter special, aferent protecției copilului, încheiat de asistentul maternal profesionist cu direcția sau cu un organism privat acreditat (printre care și obligația ca „în perioada efectuării concediului legal de odihnă asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa este autorizată de direcție”) doar ulterior modificărilor și completărilor aduse prin *Legea nr. 257/2013*.

Ca atare, în ceea ce privește concediul de odihnă pentru anii 2010-2013, asistenților maternali profesioniști li se aplică dispozițiile Codului muncii, care garantează efectuarea în natură a concediului de odihnă. Asistenții maternali profesioniști care, chiar la cererea lor, și-au continuat activitatea și în perioada în care „efectuau concediul legal de odihnă”, au fost

prejudiciați și sunt îndreptățiți la plata despăgubirilor pentru prejudiciul suferit, proporțional cu numărul de zile de concediu de odihnă în care au asigurat continuitatea activității.

Evident că nu au fost prejudiciați, deci nu sunt îndreptățiți la plata despăgubirilor, asistenței maternale profesioniști, în cazul cărora a fost autorizată de către angajator, pe perioada efectuării concediului de odihnă, separarea de copiii plasați sau încredințați.

(Decizia civilă nr.901/2011 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 5034/99/2010)

b. În ceea ce privește solicitarea de plată a sporului de 100% pentru munca prestată de asistenții maternali profesioniști la domiciliu în zilele de sărbătoare legală din perioada 2010-2013:

Potrivit art. 110 alin. 1 Codul muncii, salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Potrivit art. 142 alin. 2 Codul muncii, în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Examinând contractele colective de muncă la nivel de unitate, se constată că acestea nu conțin clauze vizând recunoașterea și plata sporului pentru zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale de 100% doar pentru salariații din centrele de plasament și privarea de acest drept a salariaților care prestează munca la domiciliu.

Prin urmare, nu sunt incidente dispozițiile art. 110 alin. 1 Codul muncii, cu atât mai mult cu cât, potrivit art. 108 alin. 2 Codul muncii, în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, *salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.*

De asemenea, nu sunt incidente nici dispozițiile art. 142 alin. 2 Codul muncii, în condițiile în care contractele colective de muncă la nivel de unitate, a căror executare este obligatorie pentru părți, semnate și de reprezentantul sindicatului, conțin clauza potrivit căreia programul de muncă al asistenților maternali profesioniști este permanent, în condițiile HG nr. 679/2003.

(Decizia civilă nr.52/2009 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 2942/99/2008; decizia civilă nr.302/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 24/99/2014).

3.3. Decizii ÎCCJ și CJUE:

Prin [Decizia nr. 25 din 26 noiembrie 2018 a ICCJ](#) – Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii, s-au dispus următoarele:

„Dispozițiile art. 10 alin. (1) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist și ale art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu derogă de la regula privind obligativitatea efectuării în natură a concediului de odihnă, reglementată de art. 1 alin. (2), art. 144 și art. 149 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în situația în care asistentul maternal

profesionist asigură continuitatea activității de creștere, îngrijire și educare a copiilor în perioada respectivă, acesta nefiind îndreptățit la plata unei despăgubiri echivalente cu indemnizația de concediu.”

[Decizia CJUE nr. 147/17 - Sindicatul Familia Constanța v. DGAPC Constanța](#)

4. Beneficiază de dreptul la concediu de odihnă suplimentar „salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani”, salariați în temeiul Legii nr. 153/2017, în condițiile în care nu este încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă nu conține dispoziții cu privire la acest aspect? ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 8](#))

4.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul că, în măsura în care salariații își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare, aceștia beneficiază de dreptul la concediu suplimentar în temeiul dispozițiilor Codului muncii.

4.2 Argumente

Concediul suplimentar este un drept prevăzut în beneficiul salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, drept instituit prin lege organică. În ceea ce privește determinarea întinderii dreptului, codul prevede că „Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare”

Inexistența negocierii colective care să determine numărul zilelor lucrătoare aferente concediului suplimentar nu poate aboli dreptul instituit prin lege, care este suficient caracterizat prin norma legală. În măsura în care salariatul desfășoară activitate în condiții vătămătoare acesta are dreptul la concediu suplimentar. În lipsa unor criterii suplimentare privind factorii de risc la care aceștia sunt expuși, trebuie recunoscut dreptul la concediu suplimentar la nivelul minim prevăzut de Codul muncii (3 zile).

În privința îndreptățirii la beneficiul concediului suplimentar în ipoteza salariaților pentru care există reglementare specială privind drepturile de concediu, trimiterea fiind făcută la Legea nr. 303/2004, sunt relevante următoarele dispoziții legale:

Dispozițiile art. 79 alin (1) din Legea nr. 303/2004 prevăd că „Judecătorii și procurorii beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare. (2) Judecătorii și procurorii au dreptul la concedii de studii de specialitate plătite pentru participarea la cursuri sau alte forme de specializare organizate în țară sau în străinătate, pentru pregătirea și susținerea examenului de capacitate și de doctorat, precum și la concedii fără plată, potrivit Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor. (3) Judecătorii și procurorii au dreptul la concedii medicale și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare.

Hotărârea CSM nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor, act legislativ secundar, nu reglementează concediul suplimentar.

Dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile, ca normă de drept comun și raporturilor 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 (art. 278 alin 2 codul muncii).

Or, în condițiile în care legea 303/2004 prevede pe lângă concediile explicit reglementate și dreptul la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare, iar în baza dispozițiilor art. 23 din Legea nr. 153/2017 și ale Hotărârii nr. 118 din 15 martie 2018 s-a stabilit ca fiind îndeplinită condiția desfășurării activității în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, devin pe deplin aplicabile dispozițiile art. 146 Codul muncii care reglementează dreptul la concediu suplimentar, ca normă de drept comun.

De altfel, pentru ipoteza salariaților din sistemul bugetar, sunt incidente dispozițiile Hotărârii nr. 250 din 8 mai 1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare.

HG nr. 250/1992 prevede în Cap II Art. 18 - (1): „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 lucrătoare ... (3) Concediile de odihnă acordate potrivit art. 1 din aceasta hotărâre se cumulează cu cele stabilite la alin. (1) sau, după caz, la alin. (2) din prezentul articol. Art. 19 - Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și a locurilor de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase se fac potrivit prevederilor art. 2 și art. 3 alin. 1 din Legea nr. 31/1991. Art. 21 - (1) În baza criteriilor și a determinărilor făcute în condițiile art. 19, durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă după cum urmează: de ministrii sau de conducătorii celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, pentru salariații din aparatul propriu și din unitățile subordonate;”

Referirile pe care HG nr. 250/1992 le face la dispozițiile vechiului Cod al muncii, respectiv la legislația privind stabilirea condițiilor de muncă, pot fie cu ușurință transpuse la dispozițiile care au înlocuit vechea legislație.

Hotărârea nr. 118 din 15 martie 2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Justiție” și Curtea Constituțională stabilește criterii în funcție de care se stabilește quantumul sporului pentru condiții vătămătoare.

În procedura desfășurată pentru stabilirea locurilor de muncă, a personalului și a quantumului sporului convenit s-au reținut criterii obiective avute în vedere la stabilirea sporului între limitele minime și maxime prevăzute de lege, criterii care sunt aplicabile și în stabilirea numărului de zile de concediu suplimentar, în marja de 3-10 zile prevăzută de dispozițiile art. 18 alin 1 din HG 250/1992.

Cu titlu de exemplu, prin Ordinul nr. 1.144 din 9 martie 2022 al Ministrului Justiției, pentru polițiștii de penitenciare din sistemul administrației penitenciare care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase și pentru polițiștii de penitenciare din cadrul Ministerului Justiției s-a stabilit dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 7 zile calendaristice, în fiecare an calendaristic. De asemenea, angajații ANAF beneficiază din 2021 de 10 zile concediu de odihnă suplimentar.

5. Perioada pentru care se poate solicita contravaloarea concediului de odihnă suplimentar pentru salariații care au lucrat în condiții grele, periculoase sau vătămătoare

(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2023, p. 1)

5.1. Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Deși dreptul comunitar nu este aplicabil înainte de aderarea României la Uniunea Europeană, deci înainte de data de 1 ianuarie 2007, dispozițiile tratatelor originare și actele adoptate înainte de aderare, printre care și Directiva 2003/88/CE, sunt obligatorii pentru România de la data aderării și au vocația de a se aplica efectelor viitoare ale unor situații apărute înainte de aderare și în situațiile în care dreptul la concediu de odihnă plătit nu constituie o situație epuizată la 01.01.2017, principiul interpretării conforme este aplicabil *ratione temporis*, cu toate consecințele ce decurg.

5.2. Argumente:

I. Beneficiul dreptului la concediul de odihnă suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, solicitat în cadrul acțiunilor formulate de foști magistrați, care solicită compensarea în bani a unui număr de zile de concediu de odihnă suplimentar, pentru întreaga perioadă de activitate (de ex: 1993 – 2020) cu referire punctuală la posibilitatea aplicării prioritare a legislației europene în vederea înlăturării de la aplicare a dreptului național neconform dreptului european pentru perioada anterioară aderării României la Uniunea Europeană

Tratatul privind aderarea Republicii Bulgaria și a României la Uniunea Europeană a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2007. Conform art. 53 alin. (1), România pune în aplicare măsurile necesare pentru a se conforma, de la data aderării, dispozițiilor directivelor în înțelesul articolului 249 CE, cu excepția cazului în care se prevede un alt termen în actul menționat.

Din acest act nu rezultă nici o perioadă de tranziție, prin urmare legislația națională trebuia pusă în acord cu Directiva CE 2003/88 la 01.01.2007.

Principiul interpretării conforme este aplicabil, *ratione materiae*, doar în domeniile de reglementare ale Uniunii și, *ratione temporis*, doar odată cu obligativitatea dreptului UE în ordinea internă, așadar post aderare. Legislația comunitară nu se aplică situațiilor juridice epuizate anterior aderării la UE. Prin urmare, se impune a se stabili dacă în aplicarea prevederilor legale interne, dreptul la concediul de odihnă neefectuat subzista la 01.01.2007.

Dispozițiile relevante de drept național:

- Legea nr. 26 din 28 decembrie 1967 privind concediul de odihnă al angajaților prevedea la art. 19 un drept de despăgubire pentru concediul nefolosit;

- Legea 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, la art. 5, prevedea compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, iar la art. 11 obligația

compensării în bani a concediului neefectuat, în anul 1992 și în anii anteriori, dacă efectuarea concediului de odihnă nu este posibilă;

- HG nr. 250 din 8 mai 1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare prevedea obligația la efectuarea concediului în natură și dreptul la despăgubire al persoanelor care nu au efectuat, integral sau parțial, concediul de odihnă în anul calendaristic respectiv sau conform reprogramării;

- OG nr. 29 din 18 august 1995 privind plata drepturilor cuvenite salariaților din administrația publică, alte unități bugetare și din regiile autonome cu specific deosebit, pentru concediul de odihnă neefectuat prevede, de asemenea dreptul la compensarea în cazul în care salariații nu au putut efectua concediul de odihnă programat sau reprogramat, dacă, din motive întemeiate, prezența lor în cadrul unității a fost necesară pentru asigurarea funcționării normale a serviciului.

Până la adoptarea Codului muncii, legislația internă prevedea ca regulă efectuarea concediului în natură, anual sau în anul următor și dreptul la compensarea în bani a concediului neefectuat la finalul anului sau al anului următor. În această modalitate de reglementare a dreptului în legislația internă, nu se poate reține o subzistență a dreptului la concediu neefectuat.

Interdicția compensării în bani a concediului neefectuat pe perioada de activitate este instituită de dispozițiile Codului muncii, în forma sa inițială acesta prevăzând obligația angajatorului de acordare a concediului în natură, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care, într-un an calendaristic, nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

În forma inițială a Codului muncii dispozițiile art. 146 prevedeau obligația angajatorului să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care, într-un an calendaristic, nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul precum și interdicția compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat pe parcursul derulării raporturilor de muncă.

În forma modificată prin Legea 12/2015 dispozițiile art. 146 C muncii prevăd următoarele: „*Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.*

(2) *În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual 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.*

(3) *Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.*”

HG nr. 156 din 22 septembrie 2004 privind concediile magistraților prevede similar Codului muncii efectuarea concediului în natură în anul corespunzător sau în cazul unor situații obiective pentru care există o temeinică justificare, în cursul anului următor, compensarea în bani a concediului de odihnă fiind permisă numai în cazul încetării calității de magistrat.

HG nr. 325 din 24 august 2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor în vigoare cuprinde dispoziții similare.

Adoptarea Codului muncii a avut în vedere îndeplinirea cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, dispozițiile art. 146 alin. 4 fiind similare cu dispozițiile art. 7 alin. 2 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru: „*Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.*”

C. Drepturi salariale

1. Diferențele de drepturi salariale solicitate în raport de salariul minim brut garantat în plată conform H.G. nr. 1193/2010, H.G. nr. 1225/2011 și H.G. nr. 23/2013 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul III/2014, p. 1](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul că este necesară o analiză a salariului negociat de părți conform contractelor individuale de muncă și a actelor adiționale (dacă există) raportat la hotărârile de guvern enunțate.

1.2 Argumente:

În acest sens sunt și sentința civilă nr. 2311/25.06.2014 dată în dosarul nr. 235/99/2014, sentința civilă nr. 332/29.01.2014 pronunțată în dosarul nr. 6926/99/2013- ambele ale Tribunalului Iași - în care instanța de judecată a reținut că nivelul salariului de bază brut lunar pentru fiecare dintre reclamanți a fost și este mai mare decât cuantumul stabilite pentru salariul minim brut pe țară garantat în plată prin hotărârile de guvern indicate, raportat la perioadele pentru care se solicită diferențele salariale.

2. Stabilirea salariului de bază în funcție de prevederile HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013 și după formula din contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale CFR SA. ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 10](#))

2.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Potrivit dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, fiind obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Instanța verifică ce elemente intră în noțiunea de salariu de bază astfel cum a fost negociat și dacă acestea respectă dispozițiile legale. Astfel, *în* aplicarea dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, doar salariații, al căror salariu de bază brut este inferior salariului de bază minim brut pe țară, sunt îndreptățiți la plata diferențelor de drepturi salariale, inclusiv sporuri, prin raportare la cuantumul salariului de bază minim brut pe țară.

2.2 Argumente:

Potrivit dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, fiind obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Acesta a fost 670 lei pentru anul 2011, 700 lei pentru perioada 01.01.2012-31.01.2013 și 750 lei pentru perioada 01.02.2013-30.06.2013, potrivit HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013.

Din actele adiționale la contractul individual de muncă al salariatului rezultă că, în perioadele 1.01.2011-31.12.2011, 1.01.2012-31.01.2013 și 1.02.2013-18.04.2013, acesta a beneficiat de un salariu de bază brut lunar mai mare decât salariul de bază garantat în plată potrivit HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013.

În ceea ce privește *sistemul de salarizare* la nivelul SNTFC „CFR CĂLĂTORI” SA, acesta este prevăzut în Capitolul II din Contractele Colective de Muncă 2011 - 2012 și 2012 - 2013.

Până la actul adițional nr. 2/19.04.2013 la CCM la nivel de CNCF CFR SA pe anul 2012 – 2013, potrivit art. 7 din CCM la nivel de unitate, „salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc în funcție de coeficienții de ierarhizare și formula de calcul din Anexa nr. 1”.

În anexa 1 se prevede că „Salariul de bază brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formulă: $S = S_{clasa\ 1} * K$, unde S-salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{clasa\ 1}$ - salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare.”

În mod concret, reținând încălcarea dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, s-a cerut ca salariile de bază corespunzătoare claselor de salarizare să fie stabilite conform unei *alte formule de calcul*, respectiv $S = S_{\text{minim brut pe țară}} * K$, unde S - salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{minim brut pe țară}}$ - salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului salariul; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare, formulă de calcul care nu a fost prevăzută în contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Or, salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare, prevăzut în CCM la nivel de unitate, nu este corespondentul salariului de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului. Altfel spus, salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare la nivelul apelantei, conform CCM la nivel de unitate, poate fi inferior, egal sau superior salariului de bază minim brut pe țară pentru anii 2011-2013 stabilit prin hotărâri ale Guvernului, Codul muncii obligând angajatorul să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

Prin urmare, un quantum al salariului de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare, respectiv 600 lei la nivelul apelantei, inferior salariului de bază minim brut pe țară pentru anii 2011-2013, nu determină, un alt mod de calcul al salariului de bază brut corespunzător fiecărei clase de salarizare, respectiv formula $S = S_{\text{minim brut pe țară}} * K$, unde S - salariul de bază

corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{minim brut pe țară}}$ - salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului salariul; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare.

În aceste condiții, în aplicarea dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, doar salariații, al căror salariu de bază brut (calculat conform formulei din CCM la nivel de unitate: $S = S_{\text{clasa 1}} * K$, unde S - salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{clasa 1}}$ - salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare) este inferior salariului de bază minim brut pe țară, sunt îndreptățiți la plata diferențelor de drepturi salariale, inclusiv sporuri, prin raportare la cuantumul salariului de bază minim brut pe țară.

(Decizia civilă nr.911/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 3609/99/2014; decizia civilă nr.818/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 4544/99/2014)

3. Legea nr. 285/2010. Anulare decizii de reîncadrare și emiterea unor noi decizii de reîncadrare începând cu data de 01.01.2011. Drepturi salariale stabilite la nivelul celor aferente lunii octombrie 2010. Obligarea părâtei la plata către reclamante a diferențelor de drepturi salariale neacordate, rezultate din neaplicarea Legii nr. 285/2010 raportat la Legea nr. 221/2008 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2015, p. 2](#))

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

S-a anulat decizia de reîncadrare emisă de părâtă pentru anul 2011. A fost obligată părâta la reîncadrarea salarială a reclamantului prin emiterea în folosul acestuia a unei noi decizii de reîncadrare începând cu data de 01.01.2011, potrivit dispozițiilor Legii nr. 285/2010, cu luarea în considerare a drepturilor salariale aferente lunii octombrie 2010 rezultate din aplicarea Legii nr. 330/2009 și, implicit, din aplicarea Legii nr. 221/2008 și a fost obligată părâta să calculeze și să achite reclamantului diferența dintre drepturile salariale încasate și cele convenite în conformitate cu prevederile Legii nr. 285/2010, raportat la Legea nr. 330/2009 și la Legea nr. 221/2008 și Legea nr. 118/2010, pentru perioada 01.01.2011 - 12.05.2011, inclusiv sumă actualizată cu indicele de inflație la data plății efective.

3.2 Argumente:

S-a reținut prin sentință că în luna octombrie 2010 salariul reclamantului trebuia calculat în conformitate cu prevederile Legii nr. 221/2008, astfel că decizia emisă de intimată este nelegală, drepturile salariale fiind stabilite în mod eronat în funcție de salariul încasat de reclamant în luna octombrie 2010 și nu în funcție de salariul de care ar fi trebuit să beneficieze acesta în luna octombrie 2010, în conformitate cu prevederile Legii nr. 285/2010 raportat la Legea nr. 221/2008 și cu prevederile Legii nr. 118/2010 (dosar nr. 226/99/2014).

4. Soluționarea excepției prescripției dreptului la plata diferențelor salariale solicitate în subsidiarul cererilor de obligare a unității de învățământ a anularii deciziilor de reîncadrare pentru anul 2010, la emiterea unor noi decizii de reîncadrare și la calculul corect al diferențelor de drepturi salariale ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul IV/2014, p. 1](#))

4.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

În cererile de obligare a unității de învățământ la plata diferențelor de drepturi salariale neacordate rezultate din neaplicarea Legii nr. 221/2008 (reprezentând diferența dintre drepturile salariale efectiv încasate și cele convenite în conformitate cu Legea nr. 221/2008 pentru aprobarea O.G. nr. 15/2008) este incidentă excepția prescripției pentru perioada anterioară unui termen de trei ani de la data formulării cererii de chemare în judecată raportat la dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii.

4.2 Argumente:

Se reține culpa debitorilor obligațiilor de drept substanțial motivat de faptul că aceștia au permis trecerea unei perioade de timp îndelungate fără a acționa, prin apelul la forța de constrângere jurisdicțională, aspect ce conduce la intervenția sancțiunii prescripției (dosar nr. 4318/99/2014).

5. Reîncadrare pe funcții de execuție a personalului auxiliar ce a deținut funcție de conducere în învățământ, conform HG nr. 582/2016 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2017, p. 12](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

S-a reținut că art. 10 alin. 6 din H.G. 582/2016 se referă la menținerea drepturilor salariale la nivelul salariului de bază aferent lunii iulie 2016, comparația realizându-se între salariul final după reîncadrare și salariul de bază iulie 2016 și nu între salariul final după reîncadrarea din august 2016 și salariul final, inclusiv sporurile din luna iulie 2016, motiv pentru care s-a dispus obligarea părții să emită în folosul fiecărei reclamante o nouă decizie de reîncadrare, începând cu data de 01.08.2016 cu menținerea drepturilor salariale la nivelul salariului de bază aferent lunii iulie 2016, potrivit O.U.G. nr. 57/2015 și H.G. nr. 582/2016, cu respectarea dispozițiilor art. 10 alin. 6 din H.G. nr. 582/2016. (Sentința civilă pronunțată în dosarul nr. 5512/99/2016 al Tribunalului Iași).

5.2 Argumente:

Prin **Anexa 4 a)** din HG nr. 582/2016 s-a stabilit **nivelul salariilor de bază pentru funcțiile de conducere didactice și auxiliare din învățământul preuniversitar**. Potrivit acestei Anexe, funcția de contabil șef - administrator financiar este prevăzută doar pentru colegiile cu peste 30 de clase (gradul I pct. 4 lit. d. și e). În speță, însă, pârâtul este o unitate

de învățământ preuniversitară cu 28 de clase (și un număr de 800 de elevi), astfel încât reîncadrarea s-a făcut conform noii legi pentru **funcția de administrator financiar** conform Anexei 3 a) pct. 2 din HG nr. 582/2016.

Sunt astfel aplicabile dispozițiile art. 10 alin. 6 din H.G. nr. 582/2016 ce stabilește modalitatea de calcul a salariului pentru luna august 2016, în sensul că acestea se referă la menținerea drepturilor salariale la nivelul salariului de bază aferent lunii iulie 2016, comparația realizându-se între salariul final după reîncadrare și salariul de bază iulie 2016 și nu între salariul final după reîncadrarea din august 2016.

6. Acordarea sporului de stabilitate de 15% cadrelor didactice auxiliare după intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017 [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul III-IV/2020, p. 2\)](#)

6.1 Opinia unanimă însușită de judecătorii prezenți la întâlnire:

Art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 cuprinde dispoziții prin care se determină în mod specific condițiile de aplicare în timp a legii. Prin alin. (1) al acestui articol este instituită regula aplicării etapizate a legii, începând cu data de 1 iulie 2017, iar etapele temporale apar descrise în alin. (2)-(6).

6.2 Argumente:

Așadar, nu se poate reține că, la momentul intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017, personalul didactic auxiliar nu mai beneficiază de sporul de stabilitate, deoarece acesta nu mai este prevăzut în noua lege de salarizare, câtă vreme noua lege de salarizare se aplică etapizat și prevede expres faptul că **se mențin în plată**, la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, **cuantumul brut al salariilor de bază**, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, **precum și cuantumul sporurilor**, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, **în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.**

Așa cum drepturile noi, instituite de legea salarizării unice, nu pot fi acordate pe perioada de aplicare etapizată a legii decât de la data la care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin egale sau mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate, tot astfel, **drepturile dobândite potrivit legilor de salarizare anterioare, menținute în plată pe perioada aplicării etapizate a Legii-cadru nr. 153/2017 și nereglementate de noua lege, nu vor mai putea fi acordate de la aceeași dată.**

6.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 41 din 4 iunie 2018](#) a ÎCCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept, s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 3³ și art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 1 alin. (1), (2) și (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, aprobată prin Legea nr. 152/2017, începând cu 1 ianuarie 2017, cuantumul sporurilor și indemnizațiilor prevăzute pentru personalul din învățământ se determină prin raportare la salariul de bază acordat în luna decembrie 2016, fără a include majorarea prevăzută de art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015.”

7. Cuantumul indemnizației de doctorat în cazul contractelor cu timp parțial (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 15)

(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, p. 17)

7.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

S-au conturat ambele puncte de vedere prezentate în referat:

a) Indemnizația de doctorat are o calificare legală expresă, făcând parte din categoria drepturilor salariale și, în consecință, este supusă regulii înscrise în art. 106 C.muncii, în condițiile în care nu există vreo regulă derogatorie expresă de la aceasta normă cu aplicabilitate generală.

b) În cazul contractului cu timp parțial indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor se acorda integral, în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată ca și în cazul contractelor cu timp integral.

7.2 Argumente:

a) Pentru prima soluție, argumentele sunt cele expuse în continuare:

Legea nr. 153/2017 are ca obiect de reglementare salarizarea personalului plătit din fonduri publice, un domeniu distinct de Codul Muncii care reglementează domeniul raporturilor de munca, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de munca, precum și jurisdicția muncii (art.1). În consecință, cele două acte normative reglementează aspecte diferite și se aplică concomitent, negăsindu-se într-o relație regulă-excepție.

Este indiferentă opțiunea legiuitorului de a raporta cuantumul indemnizației la un element de reper fix (salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată), aceasta modalitate de determinare legală neavând vreo relevanță din punctul de vedere al aplicării art. 106 alin (2) din Codul Muncii.

În ceea ce privește faptul că legiuitorul nu a înțeles să aplice vreo diferențiere între persoanele care lucrează cu norma întreaga, față de persoanele care au un timp de lucru

parțial, trebuie subliniat prioritar că Legea nr. 153/2017 nu particularizează, prin reglementările sale, situația contractelor pe timp parțial, care rămân supuse dispozițiilor înscrise în Codul Muncii.

Or, dispozițiile art. 106 alin. 2 din Codul muncii, citate și de prima instanța prevăd că drepturile salariale pentru salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Indemnizația în discuție este reglementată legal în Secțiunea a 2-a din Legea nr.153/2017 intitulată „Alte drepturi salariale”/ Drepturi salariale pentru deținerea titlului științific de doctor”.

Astfel, natura juridică a indemnizației are o calificare legală expresă, făcând parte din categoria drepturilor salariale și, în consecință, este supusă regulii înscrise în art.106 C.muncii, în condițiile în care nu există vreo regulă derogatorie expresă de la aceasta normă cu aplicabilitate generală.

De altfel, regula enunțată transpune prevederile Clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, care este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998. Clauza, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

Or, în jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că „deși este adevărat că numeroase tipuri de drepturi bănești acordate de un angajator răspund de asemenea unor considerații de politică socială, caracterul de remunerație al unei prestații nu poate fi pus la îndoială de vreme ce lucrătorul este îndreptățit să primească de la angajatorul său prestația în discuție ca urmare a existenței raportului de muncă (Hotărârea Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 18). (...) Rezultă că, dacă, potrivit termenilor acestui raport de muncă, lucrătorul este angajat pe fracțiune de normă, trebuie să se considere că efectuarea calculului (...) în temeiul principiului *pro rata temporis* este justificată de motive obiective, în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, și [se aplică] acolo unde este cazul, în sensul clauzei 4 punctul 2 din acest acord-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:127) (cauza C-476/12, Hotărârea Curții (camera întâi) din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund împotriva Verband Österreichischer Banken und Bankiers, ECLI:EU:C:2014:2332, paragraf 18 și 20)

Nu în ultimul, tocmai aplicarea textului legal în sensul solicitat de apelantul reclamant ar conduce la o încălcare a principiului egalității, reglementat de art.16 din Constituție, ce impune cu necesitate păstrarea egalității juridice reală.

Egalitatea în fața legii și a autorităților publice nu poate implica ideea de uniformizare, iar principiul egalității presupune ca la situații egale să se aplice un tratament juridic egal, dar în același timp, presupune și dreptul la diferențiere în tratament juridic, dacă situațiile sunt diferite.

În acest sens, jurisprudența Curții Constituționale, în deplin acord cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, a stabilit că acest principiu nu este sinonim cu uniformitatea și că pentru situații diferite poate exista un tratament juridic deosebit, *recunoscându-se dreptul la diferență*.

În acest sens Curtea Constituțională s-a pronunțat prin mai multe decizii, printre care se află Decizia nr. 70 din 15 decembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 307 din 27 decembrie 1993, și Decizia nr. 139 din 19 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.7 din 20 ianuarie 1997.

Or, acordarea unei indemnizații în cuantum egal cu al salariatului cu normă întreagă, ar conduce la aplicarea aceluiasi tratament juridic unor situații diferite, creându-se un avantaj patrimonial salariatului încadrat cu contract de muncă cu timp parțial, care ar beneficia de aceleași drepturi salariale deși numărul de ore lucrate este inferior timpului de muncă al salariatului comparabil.

b) Pentru cea de-a doua soluție, argumentele sunt cele expuse mai departe:

Conform art. 14 din Legea nr. 153/2017, personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25.

Indemnizația prevăzută la art. 14 din Legea 153/2017 a fost acordată de legiuitor salariatului în considerarea titlului științific de doctor deținut de acesta și nu în considerarea timpului efectiv de lucru pe care salariatul îl pune la dispoziția angajatorului, pentru a fi aplicabile dispozițiile art. 106 (2) din Codul muncii. Această indemnizație trebuie calificată drept un beneficiu cu caracter de gratificare/răsplată/recompensă pentru specializarea într-un anumit domeniu atestată de titlul științific de doctor, astfel că nu se află într-o legătură directă ci doar indirectă cu raportul de muncă.

Noțiunea de indemnizație pentru titlului științific de doctor nu se integrează așadar, din punct de vedere conceptual, în noțiunea de drepturi salariale pentru a se face aplicarea dispozițiilor art. 106 (2) din codul muncii.

În aceste circumstanțe, nu se poate reține că în ipoteza de față este adecvată aplicarea principiului *pro rata temporis* (regulă enunțată și în Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, care este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998).

7.3 Decizii CCR și CJUE:

[- Decizia CCR nr. 70 din 15 decembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.307 din 27 decembrie 1993;](#)

[- Decizia CCR nr. 139 din 19 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.7 din 20 ianuarie 1997;](#)

[- Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2011 cauză C-476/12, Hotărârea Curtii \(camera întâi\) din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund împotriva Verband Österreichischer Banken und Bankiers, ECLI:EU:C:2014:2332, paragraf 18 și 2](#)

8. Acordarea sumelor compensatorii reprezentând echivalentul sporului pentru condiții vătămătoare și periculoase, în cuantum de 15% din salariul de bază pentru personalul care lucrează în calitate de bibliotecar (distincția între sumele compensatorii și sporurile la salariu) ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2016, p. 6](#))

8.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire: se apreciază ca fiind întemeiate astfel de cereri motivat de faptul că, prin succesiunea legislației redată anterior, legiuitorul a instituit imperativ ca acei salariați care au beneficiat de unele sporuri anterior anului 2010 să își păstreze drepturile în aceleași cuantumuri și ulterior, cu condiția *sine qua non* ca aceștia să desfășoare activitatea în aceleași condiții de muncă.

Omisinea ordonatorului principal de credite de a emite în condițiile legii regulamentul privind locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului și condițiile de acordare a acestuia, nu poate constitui un impediment la recompensarea prestării activității în atare condiții. Contextul juridic al cauzei este întregit de art. 30 (6) din Legea nr. 330/2009, art. 6 (1) din OG nr. 1/2010, art. 6 alin. 3 din Anexa 5 a Legii nr. 63/2011, art. II lit. B din Ordinul nr. 42/13.01.2011 și Ordinul nr. 77/14.01.2011, care instituie dreptul salariaților afectați de aplicarea Legii nr. 330/2009 de a beneficia de drepturile deja obținute, în măsura în care condițiile de desfășurare a activității se mențin. Prin urmare, dispozițiile legii evocate enunță clar și expresiv imperativul păstrării drepturilor salariale avute în decembrie 2009, în măsura în care condițiile de desfășurare a activității nu se schimbă.

8.2 Argumente:

Neaprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia, prevăzut în art. 9 alin. 2 Anexa 5 din Legea 63/2011, nu poate conduce la neacordarea sporului, ci doar la prelungirea termenului până la care acesta se cuvine în temeiul alin. 3 al art. 9 Anexa 5 din Legea nr. 63/2011, așa cum a reținut și prima instanță.

Legea nr. 284/2010, aplicabilă din 01.01.2011, prevede în anexa II la art. 14 dreptul personalului din învățământ de a beneficia de un spor de până la 15 % din salariul de bază,

corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, condiții vătămătoare sau periculoase.

Potrivit art. 1 alin. 5 din Legea nr. 285/2010, în salariul de baza, indemnizația lunară de încadrare, respectiv în solda funcției de baza/salariul funcției de baza aferente lunii octombrie 2010 sunt cuprinse sporurile, indemnizațiile, care potrivit Legii-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, făceau parte din salariul de baza, din indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv din solda/salariul funcției de bază, precum și sumele compensatorii cu caracter tranzitoriu, acordate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, cu modificările ulterioare. Sporurile stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului necuprinse în Legea-cadru nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, și care au fost acordate în anul 2010 ca sume compensatorii cu caracter tranzitoriu sau, după caz, ca sporuri la data reîncadrării se introduc în salariul de bază, în indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv în solda/salariul de funcție, fără ca prin acordarea lor să conducă la creșteri salariale, altele decât cele prevăzute de prezenta lege.

Potrivit Ordinului nr. 77/2011 privind aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice, art. II. lit. B "Sporurile pentru condiții de munca stabilite în baza Legii cadru nr. 330/2009 se acorda până la aprobarea regulamentelor prevăzute la art. 21 din Legea-cadru nr. 284/2010, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice numai persoanelor care au beneficiat de aceste sporuri și numai în măsura în care activitatea se desfășoară în aceleași condiții de muncă".

În baza prevederilor legale mai sus menționate, reclamantele beneficiază de sporul de 15% și în anul 2011, până la aprobarea regulamentului prevăzut de art. 21 din Legea cadru nr. 284/2010. Cu alte cuvinte, neaprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă precum și condițiile de acordare a acestuia, prevăzut în art. 9 alin. 2 Anexa 5 din Legea 63/2011, nu poate conduce la neacordarea sporului, ci doar la prelungirea termenului până la care acesta se cuvine în temeiul alin. 3 al art. 9 Anexa 5 din Legea 63/2011, așa cum a reținut și prima instanță.

8.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 46 din 15.12.2008](#), ÎCCJ – Secțiunile Unite, s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 99 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 16 alin. (1) și (2) din Codul deontologic al magistraților, și ale art. 78 alin. (1) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, modificată și completată, raportat la art. 9 din Codul deontologic al acestora, constată că judecătorii, procurorii, magistrații-asistenți, precum și personalul auxiliar de specialitate au dreptul la un spor de confidențialitate de 15%, calculat la indemnizația brută lunară, respectiv salariul de bază brut lunar.”

9. Plata sporului pentru condiții deosebit de periculoase începând cu data de 09.04.2015, pentru salariații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, care își desfășoară activitatea în cadrul Centrului de Servicii Sociale pentru copii Târgu Frumos ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 23](#))

9.1 Opinia judecătorilor prezenți la întâlnire:

În majoritate, judecătorii au apreciat că dispozițiile art.1 pct.5 din Legea 71/2015 de aprobarea a OUG nr. 83/2014 nu se aplică situației litigioase.

În opinia minoritară, se susține necesitatea determinării conceptuale a noțiunii de „centru de recuperare și reabilitare persoane cu handicap neuropsihic” prin raportare la dispozițiile art. 3 ind.4 din OG 68/2003, ceea ce conduce la concluzia centrele de recuperare și reabilitare persoane cu handicap neuropsihic sunt în sens legal unități de asistență socială ce asigură servicii de îngrijire social-medicală, întreg personalul beneficiind de sporul de 50% și nu doar personalul medico-sanitar, întrucât în condițiile în care legiuitorul a urmărit să limiteze acordarea sporului la acest tip de personal a precizat expres în conținutul Ordinului 547/2010.

În unanimitate, judecătorii opinează că, din perspectiva dispozițiilor OG 13/2000 angajatorul a salarizat diferit persoane aflate în situații comparabile fără o justificare obiectivă.

9.2 Concluzie:

Dispozițiile art.1 pct.5 din Legea 71/2015 de aprobarea a OUG nr. 83/2014 nu se aplică situației litigioase, întrucât, din perspectiva dispozițiilor OG nr. 13/2000, angajatorul a salarizat diferit persoane aflate în situații comparabile fără o justificare obiectivă.

9.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 10 din 20 februarie 2017 a ÎCCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept în Materie Penală](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 21 din Legea-cadru nr. 284/2010, raportat la dispozițiile art. 1 alin. (2) din Legea nr. 285/2010, art. II art. 1 alin. (2) și art. 12 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2010, art. 1 și art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2012, art. 1 alin. (2) și art. 8 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013, art. 1 alin. (2) și art. 7 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 și art. 1 alin. (2) și art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, începând cu data de 1 ianuarie 2011, pentru familia ocupațională de funcții bugetare “Sănătate”, locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor și condițiilor de acordare a acestora sunt cele stabilite prin regulamentul aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 547/2010, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II/2 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.”

10. Legalitatea deciziilor emise de Institutul de Psihiatrie Socola Iași la data de 20.05.2015, privind stabilirea unui procent al sporului de muncă în condiții deosebit de periculoase (reduc față de cel stabilit anterior prin act adițional) raportat la dispozițiile Ordinului Ministerului Sănătății nr. 547 din 2010, anexa 2, lit. D, pct. 1 (de reținut faptul că actele adiționale încheiate de angajator în urma emiterii acestor decizii nu au fost semnate de salariați); aplicabilitatea legii în vigoare la momentul emiterii deciziilor contestate ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2016, p. 4](#))

10.1 *Nu s-a conturat o opinie unitară a judecătorilor prezenți la întâlnire asupra problemei de drept în cauză, problema fiind tranșată ulterior, prin pronunțarea Deciziei nr. 10 din 20 februarie 2017 a ÎCCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept.**

10.2 Opinii exprimate:

a) Într-o opinie se arată faptul că dispozițiile invocate de angajator sunt aplicabile salariatului raportat la locul său de muncă (Ambulatoriului Integrat din cadrul pârâtului), nefiind aplicabile mențiunile de la punctul C din Anexa nr. 2, motiv pentru care în mod corect a dispus angajatorul ca sporul ce se acordă pentru condiții de muncă deosebit de periculoase să fie de 50% la salariul de bază. În aceste condiții, se reține faptul că nu se poate vorbi de încălcarea dispozițiilor art. 41 din Codul muncii referitoare la modificarea contractului individual de muncă, întrucât drepturile salariale ale personalului bugetar trebuie stabilite conform dispozițiilor legale aplicabile, iar diminuarea sporului acordat este chiar urmarea aplicării acestor dispoziții. Faptul că anterior emiterii deciziei contestate s-a beneficiat de plata sporului într-un anumit quantum nu lipsește pârâtul de atribuția de control și corecție asupra legalității quantumului drepturilor salariale acordate angajaților.

b) Într-o altă opinie se arată faptul că ordinul invocat ca și temei de drept în emiterea deciziilor a fost emis pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II/2 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, lege care la momentul emiterii deciziilor ce fac obiectul prezentei contestații era abrogată prin art. 39 din Legea nr. 284/2010.

Dispozițiile legale ce reglementează sporul pentru condiții deosebit de periculoase sunt cele ale art. 7, alin. 1, lit. b), CAP. II, Anexa III din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, ce prevăd faptul că sporul menționat este în quantum de 45-85% din salariul de bază (nivelul sporului urmând a fi stabilit de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli).

Astfel, raportat la data emiterii deciziilor contestate (20.05.2015), sporul pentru condiții deosebit de periculoase era reglementat de dispozițiile Legii nr. 284/2010, acordarea acestui spor în cuantumul de 50% din salariul de bază, astfel cum a fost prevăzut în anexa 2, lit. D, pct. 1 a Ordinului Ministerului Sănătății nr. 547/2010, nu poate fi considerată legală.

Mai mult, față de noile limite ale sporului pentru condiții de muncă deosebit de periculoase (45 – 85% din salariul de bază), sporul de 75% din salariul de bază, acordat contestatorilor anterior emiterii deciziilor contestate, nu mai reprezintă un nivel maxim.

10.3 Decizii CCR și ÎCCJ:

Prin [Decizia CCR nr. 874 din 25 iunie 2010](#), s-au dispus următoarele:

„1. Constată că dispozițiile art. 1-8 și cele ale art. 10-17 din Legea privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar sunt constituționale.

2. Constată că dispozițiile art. 9 din Legea privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar sunt neconstituționale.”

Prin [Decizia nr. 10 din 20 februarie 2017 a ÎCCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept în Materie Penală](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 21 din Legea-cadru nr. 284/2010, raportat la dispozițiile art. 1 alin. (2) din Legea nr. 285/2010, art. II art. 1 alin. (2) și art. 12 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2010, art. 1 și art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2012, art. 1 alin. (2) și art. 8 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013, art. 1 alin. (2) și art. 7 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 și art. 1 alin. (2) și art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, începând cu data de 1 ianuarie 2011, pentru familia ocupațională de funcții bugetare “Sănătate”, locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor și condițiilor de acordare a acestora sunt cele stabilite prin regulamentul aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 547/2010, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II/2 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.”

11. Întinderea efectelor clauzelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate și grup de unități în domeniu bugetar; drepturi salariale prin raportare la coeficienți de ierarhizare [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2022, p. 2\)](#)

11.1 Opinia însușită cu majoritate de voturi de judecătorii prezenți la întâlnire a fost, după discuțiile purtate, în sensul că, prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părțile pot stabili doar modalitățile de negociere a contractelor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă (art. 138 ind. 1 alin. 2 din Legea nr. 62/2011), iar la nivelul unității bugetare,

potrivit art.138 alin. 2 din același act normativ, contractul colectiv se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

11.2 Argumente

Art. 138 ind. 1 din legea 62/2011 prevede „(1) Contractele colective de muncă se negociază și la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, asimilate grupurilor de unități, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă. În cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, contractul colectiv se încheie între conducătorul autorității sau instituției publice și sindicatele legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părțile vor stabili expres modalitățile de negociere a contractelor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordonarea autorității publice centrale.”

Art. 51 din CCM la nivelul Grupului de Unități din Sectorul de activitate Servicii comunitare și utilități publice – Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători 2018-2020 stabilește:

„1) Salariul de bază minim pentru societate la care se aplică prezentul contract, pentru un program normal de lucru, este salariul de bază minim brut pe țară.

(2) La nivel de unitate, se poate negocia un alt nivel al salariului minim, dar nu mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară.

(3) Majorările de salarii pentru perioada valabilității prezentului contract se vor negocia la nivel de unități, având în vedere intensitatea muncii, specificul muncii, rata inflației, coeficienții de ierarhizare și alți indicativi conveniți de partenerii sociali sau dispoziții legale.”

Dispozițiile convenționale agreate prevăd o singură cerință imperativă, aceea de stabilire la nivel de unitate a salariului minim cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, în acord cu art. 164 C. muncii. S-a prevăzut, totodată, expres că orice majorare a salariului se realizează exclusiv prin negociere la nivel de unitate, indicându-se orientativ criteriile ce pot fi uzitate, criterii printre care figurează și coeficienții de ierarhizare, indicați așa cum prevede expres art. 50 alin. 3 din CCM cu titlu exemplificativ și nu exhaustiv. Totodată, potrivit art. 56 din același acord colectiv corelarea salariilor cu rata inflației se face pe baza datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, conform metodologiei stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități, în acord cu prevederile legale în vigoare.

Ca atare, nașterea dreptului la aplicarea coeficienților prevăzuți de art. 50 alin. 2 din Contractul la nivelul Grupului de Unități din Sectorul de activitate Servicii comunitare și utilități publice – Transporturi urbane nu operează de drept în temeiul art. 133 alin. 1 lit. b, ci în condițiile negocierii la nivel de unitate și numai cu respectarea art. 133 alin. 3 din Legea nr. 62/2011.

În această formulă de interpretare, clauza înscrisă în dispozițiile art. 50 din acordul colectiv invocat este salvagardată de la sancțiunea nulității instituită de art.1255 C.civ., prin prisma limitelor imperative prevăzute de art. 138 alin. 4 din Legea nr. 62/2017, clauza stabilind, în sensul art.138 ind. 1 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, doar modalitățile de negociere a contractului colectiv de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă.

Fundamentarea pretențiilor pe teza potrivit căreia dreptul rezultă din acordul colectiv încheiat la nivel de grup de unități, care se impune imperativ, și nu poate fi limitat prin voința unității pârâte, prin raportare la bugetul de venituri și cheltuieli, care a înregistrat sume cu titlu de profit, nu sunt sustenabile. Condiția prevederii bugetare este stabilită de art. 138 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 cu referire la art. 10 din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 și este inserată expres în prevederile CCM-ului încheiat la nivel de grup de unități, prin dispozițiile art.7.

Mai mult, stabilirea bugetului și execuția bugetară nu depind de voința societății, ci de autoritatea care este acționarul său unic. O interpretare în sens contrar ar permite validarea și chiar punerea în executare a unei dispoziții cu încălcarea disciplinei bugetare, contrar tuturor considerentelor expuse pe larg în Decizia ICCJ – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nr. 17/2016, decizie în cadrul căreia s-a reținut expres: „existența unei clauze ce instituie o situație juridică de care beneficiarul se poate prevala nu se limitează la termenul pentru care a fost încheiat contractul, ci reprezintă perioada în care părțile pot invoca efectele juridice generate de executarea sau neexecutarea clauzei. O interpretare restrictivă a acestor dispoziții ar permite valorificarea unei clauze contractuale, fără posibilitatea de cenzurare a legalității sale.”

11.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 17 din 13 iunie 2016 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea prevederilor [art. 1](#), art. 21 și art. 26 lit. h) raportat la prevederile art. 64 din Legea nr. 94/1992, a prevederilor [art. 132](#), art. 138 alin. (5) art. 142, art. 148, art. 151 și art. 152 din Legea nr. 62/2011 și a prevederilor [art. 229](#) alin. (4), art. 254 și art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanțele judecătorești, în condițiile legii.

În interpretarea prevederilor art. 138 alin. (3) - (5) și art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 138 alin. (1) - (3) din Legea nr. 62/2011 poate fi cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, respectiv poate fi invocată de către instanță, din oficiu, pe durata existenței contractului colectiv de muncă.”

12. Efectele Deciziei ICCJ nr. 24/2021 pronunțată în recurs în interesul legii în cazul acțiunilor formulate de sindicatele din învățământ (USLIP) prin care solicită obligarea unităților de învățământ la plata diferențelor salariale rezultate din calcularea pretins eronată a majorărilor aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2022, p. 4\)](#)

12.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul că cererile reclamantilor, care vizează, în esență, îndreptățirea la salarii de bază majorate sunt întemeiate doar în ceea ce privește diferențele de drepturi ce rezultă din creșterea salariului de bază prin determinarea tranșelor de majorare, aplicând modalitatea de calcul expusă în decizia ICCJ 24/2021: începând cu data de 1 ianuarie 2019, aceste drepturi vor fi luate în considerare în conformitate cu dispozițiile art. 38 alin. 4 ind. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, prin aplicarea acestora la salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022, din care se scade salariul de bază aferent lunii decembrie 2018 pentru determinarea tranșelor de majorare.

12.2 Argumente

Începând cu 01.01.2019 în aplicarea dispozițiilor art. 38 alin. 4 indice 1, interpretate prin Decizia nr. 24/2021 a ICCJ, salariul bază al personalului didactic se stabilește prin raportare la salariul de bază din decembrie 2018 (salariul din 2017 cu majorările din 01.01.2018 (25%), respectiv 01.03.2018 (20%), conform art. 38 alin. 3 lit. a și d din Legea nr.153/2017) la care se aplică prima tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018. Determinarea părții prevăzute de lege se face prin aplicarea mecanismului de calcul din dispozitivul deciziei 24/2011 respectiv (SB2022 + majorările aplicate la SB 2022 - în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) – SB2018.

Începând cu 1.01.2020 personalul didactic beneficiază de cea de a doua tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018; Ordonanța de urgență nr. 135 din 14 august 2020 a modificat disp. art. 38 alin 4 indice 1 lit. c prevăzând că salariile de bază prevăzute de lege pentru anul 2022 se acordă începând cu 1 septembrie 2021, dispoziții a căror aplicare a fost amânată prin Ordonanța 130/2021.

Celelalte elemente componente ale salariului brut lunar, (cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar) sunt supuse unui regim juridic diferit, fiind aplicabile dispozițiile legale care le-au menținut cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în anii 2019, 2020, 2021 (art. 34 alin. 2 din OUG nr.114/2018, art. I alin. 5 din OUG nr. 130/2021).

Prin cererile formulate reclamantii supun analizei instanței modalitatea de determinare a drepturilor salariale ce li se cuvin, în aplicarea dispozițiilor art. 38 alin. 3 și 4 indice 1 din

Legea nr. 153/2017 doar din perspectiva drepturilor definite ca majorări/creșteri ale salariului de bază. Acțiunile sunt admise la fond fiind obligat angajatorul să plătească diferențe de drepturi salariale rezultate din aplicarea majorărilor/creșterilor salariului de bază la salariul în plată majorat potrivit disp. art. 38 alin. 3 și alin. 4 indice 1.

Decizia nr. 24/2021 a ÎCCJ statuează obligatoriu că personalul didactic beneficiază de gradația de merit sau de majorarea de dirigenție începând cu data la care salariul de bază este stabilit conform anexelor acestei legi, respectiv data de la care salariul de bază devine egal sau mai mare decât cel stabilit potrivit legii pentru anul 2022, iar ***până la acel moment, începând cu data de 1 ianuarie 2019, aceste drepturi vor fi luate în considerare în conformitate cu dispozițiile art. 38 alin. (4 ind. 1) din Legea-cadru nr. 153/2017, prin aplicarea acestora la salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022, din care se scade salariul de bază aferent lunii decembrie 2018 pentru determinarea tranșelor de majorare.***

După pronunțarea Deciziei ÎCCJ-CDCD nr. 7/2021, soluțiile instanțelor de fond, menținute în apel, au fost în sensul obligării unităților de învățământ să calculeze și să achite fiecărui membru de sindicat reclamant, diferențele de drepturi salariale decurgând din aplicarea unui procent de 10% corespunzător funcției de diriginte/profesor învățământ primar (conform Anexei I, capitolul I, litera B, art.8 din Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice), respectiv din aplicarea unui procent 25% corespunzător gradației de merit (conform Anexei I capitolul I litera B art.5 din Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice), în raport de situația personală de încadrare a fiecărui reclamant, la salariul de bază majorat (obținut prin aplicarea art. 38 alin. 3 lit. a și d precum și prin aplicarea art. 38 alin. 4 ind.1 din Legea 153/2017, cu modificările și completările ulterioare), începând cu data de 01.01.2019 și până la încetarea condițiilor de acordare.

Ulterior, prin Decizia ÎCCJ-RIL nr. 24/15.11.2021 publicată în Monitorul Oficial Nr. 75 din 26 ianuarie 2022 s-a stabilit:

„Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 5 alin. (1) și art. 8 din anexa nr. I capitolul I litera B din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, personalul didactic beneficiază de gradația de merit sau de majorarea de dirigenție începând cu data la care salariul de bază este stabilit conform anexelor acestei legi, respectiv data de la care salariul de bază devine egal sau mai mare decât cel stabilit potrivit legii pentru anul 2022.

Până la acel moment, începând cu data de 1 ianuarie 2019, aceste drepturi vor fi luate în considerare în conformitate cu dispozițiile art. 38 alin. (41) din Legea-cadru nr. 153/2017, prin aplicarea acestora la salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022, din care se scade salariul de bază aferent lunii decembrie 2018 pentru determinarea tranșelor de majorare.”

În considerentele aceste decizii ICCJ a reținut:

„73. ... până la momentul la care majorările acordate vor conduce la un nivel al salariului de bază corespunzător celui prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022, personalul didactic va beneficia de toate componentele salariale determinate potrivit legislației anterioare....

74. Față de argumentele enunțate se impune concluzia că cele două elemente salariale prevăzute de art. 5 alin. (1) și art. 8 din anexa nr. I capitolul I litera B din Legea-cadru nr. 153/2017 se acordă ca atare doar din momentul în care salariul de bază va fi determinat potrivit acestei legi, respectiv când acesta va ajunge la nivelul prevăzut pentru anul 2022.

75. În considerarea aplicării etapizate a Legii-cadru nr. 153/2017, majorarea/creșterea generată de beneficiul acestor drepturi va fi acordată doar prin includerea lor în calculul salariului de bază aferent anului 2022, în vederea acordării majorărilor prevăzute prin dispozițiile art. 38 alin. (4 ind. 1) din aceeași lege.”

În drept, se reține că, potrivit OUG nr. 57/2015, drepturile aferente activității de control financiar preventiv, învățământ special, gradației de merit, învățământ simultan, activității de dirigenție, erau calificate ca sporuri și au fost menținute și prin Legea nr. 153/2017 la art. 15 din Lege și art. 4, art. 5, art. 7, art. 8 din anexa nr. I capitolul I litera B, însă cu o natură juridică diferită, aceea de majorări/creșteri ale salariului de bază.

Având în vedere atât motivarea din Decizia ÎCCJ-RIL nr.24/2021, cât și cea din Decizia ÎCCJ-CDCD nr. 82/2018, rezultă următoarele concluzii:

- Momentul aplicării propriu-zise a dispozițiilor din anexele Legii nr. 153/2017 care reglementează diverse drepturi salariale, fie că sunt sporuri sau majorări nou introduse în legislație, fie că sunt drepturi preexistente ca denumire, dar cu natură juridică nouă, este cel la care și salariul de bază se calculează conform anexelor Legii, respectiv când salariul de bază va ajunge la nivelul stabilit pentru anul 2022.

- Până la momentul la care majorările acordate vor conduce la un nivel al salariului de bază corespunzător celui prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022, personalul didactic va beneficia de toate componentele salariale determinate potrivit legislației anterioare, inclusiv de drepturile calificate anterior ca sporuri, care vor fi acordate în temeiul dispozițiilor legale anterioare și își vor păstra această natură, de sporuri, până la momentul atingerii nivelului salarial aferent anului 2022

- Pentru perioada 2019 – 2022 drepturile a căror calificare dată de Legea nr. 153/2017 este de majorare/creștere a salariului de bază, deși nu se acordă ca atare în baza anexelor legii, totuși sunt avute în vedere indirect la calcularea drepturilor salariale, adică se acordă în condițiile stabilite la art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 (conform Deciziei HP 82/2018), respectiv vor fi luate în considerare în conformitate cu dispozițiile art. 38 alin. (41) din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru determinarea tranșelor de majorare (conform Deciziei RIL 24/2021).

În concluzie, drepturile aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP:

- În 2017 au natura juridică a sporurilor și rămân la nivelul cuantumului din decembrie 2016;

- În 2018 au natura juridică a sporurilor și se acordă în cuantumului din decembrie 2016, cu majorările din 01.01.2018, respectiv 01.03.2018;

- În 2019-2020 au natura juridică a sporurilor și se acordă în cuantumului din decembrie 2018 pentru cei care nu au atins SB 2022, și în același timp sunt utilizate, ca majorări ale salariului de bază, la determinarea tranșei de 1/4 de majorare a salariului de bază;

- În 2021 toate drepturile salariale se mențin la același nivel din decembrie 2020.

Așadar, în perioada 2019 – 2022 construcția salarială este suma următoarelor elemente:

► Anul 2019:

- salariul bază = SB 2018 (salariul din 2017 cu majorările din 01.01.2018 (25%), respectiv 01.03.2018 (20%)), conform art. 38 alin. 3 lit.-a și d din Legea nr. 153/2017) + majorare SB 1/4 x [(SB2022 + majorările aplicate la SB 2022 - în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) – SB2018], conform art. 38 alin. 4 ind. 1 lit. a +
- Sporurile avute anterior, în cuantumul din decembrie 2018 (conform art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018) (în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP)

NOTĂ: cuantumul sporurilor în decembrie 2018 este calculat astfel:

- cuantum spor decembrie 2016 +
- (25% x cuantum spor decembrie 2016) +
- [20% x (cuantum spor decembrie 2016 + (25% x cuantum spor decembrie 2016))]

- cuantumul calculat la nivelul lunii decembrie 2016 (ultimul moment la care sporurile au fost calculate pe mecanismul procent x salariul de bază), care a fost menținut în ianuarie - iunie 2017 conform prevederilor art. 33 și art. 34 alin. (3) din OUG nr. 57/2015 și ale art. 1 alin. (1), (2) și (5) din OUG nr. 99/2016, astfel cum au fost interpretate prin decizia HP 41/2018, și în iulie – decembrie 2017, conform art. 38 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 153/2017

- majorarea de 25% aplicată la 01.01.2018 la cuantumul din decembrie 2017 (identificat cu cuantumul din decembrie 2016) conform art. 38 alin. 3 lit. a din Legea nr. 153/2017

- majorarea de 20% aplicată la 01.03.2018 la cuantumul din februarie 2018 conform art. 38 alin. 3 lit. d din Legea nr. 153/2017

► Anul 2020:

- salariul bază = SB 2018 (salariul din 2017 cu majorările din 01.01.2018 (25%), respectiv 01.03.2018 (20%)), conform art. 38 alin. 3 lit. a și d din Legea nr. 153/2017) + majorare SB 2/4 x [(SB2022 + majorările aplicate la SB 2022 - în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) – SB2018], conform art. 38 alin. 4 ind. 1 lit. a și lit. b +
- Sporurile avute anterior, în cuantumul din decembrie 2018 (conform art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, modificat, care păstrează în anul 2020 cuantumul din decembrie 2019, care este același cu cel din decembrie 2018) (în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP)

► Anul 2021:

- toate drepturile salariale se mențin la același nivel din decembrie 2020, conform art. I alin. 1 și alin. 3 din OUG nr. 226/2020

► Anul 2022:

- salariul bază = SB 2018 (salariul din 2017 cu majorările din 01.01.2018 (25%), respectiv 01.03.2018 (20%)), conform art. 38 alin. 3 lit. a și d din Legea nr. 153/2017) + majorare SB 2/4 x [(SB2022 + majorările aplicate la SB 2022 - în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) – SB2018], conform art. 38 alin. 4 ind. 1 lit. a și lit. b + majorare SB 1/4 x [(SB2022 + majorările aplicate la SB 2022 - în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) – SB2021], conform art. I alin. 4 din OUG nr. 130/2021
- Sporurile avute anterior, în cuantumul din decembrie 2018 (conform art. I alin. 5 din OUG nr. 130/2021 care păstrează în anul 2022 cuantumul din decembrie 2021, care este același cu cel din decembrie 2018) (în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) +

SB 2021 = salariul bază 2018 + majorare SB 2/4 x [(SB2022 + majorările aplicate la SB 2022 - în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) – SB2018]

Raportând pretenția dedusă judecării prin cererile de chemare în judecată la elementele construcției salariale, rezultă faptul că reclamantul solicită ca elementul al doilea (evidențiat mai sus ca sporuri, în speță, cele aferente activității de dirigenție, gradație de merit, învățământ simultan, învățământ special, viza CFP) să fie de fapt recalificat ca natură juridică drept majorare și să fie calculat asupra primului element, adică salariul de bază în plată (adică salariul din 2017 cu majorările din 01.01.2018 (25%), respectiv 01.03.2018 (20%)), conform art. 38 alin. 3 lit. a și d din Legea nr.153/2017, și majorat cu câte 1/4 conform art.38 alin. 4 ind. 1).

Din acest punct de vedere, pornind de la premisa că nu s-a atins grila de 2022, cererile nu sunt întemeiate, pentru că, până la momentul atingerii nivelului salariului de bază corespunzător celui prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022, aceste elemente se acordă în baza legislației anterioare, își păstrează natura juridică anterioară, cea de sporuri, și sunt calculate după regulile sus-menționate, respectiv pornind de la cuantumul sporului acordat în decembrie 2016, cu majorările ulterioare.

Dar, majorările prevăzute de Legea nr. 153/2017 sunt utilizate indirect la calculul drepturilor salariale începând cu 01.01.2019, respectiv la determinarea tranșelor de majorare prevăzute de art. 38 alin. (4¹) din Legea nr. 153/2017. Este real că eventualele diferențe salariale nu rezultă, cum pretind reclamantii, din majorările prevăzute de anexa nr.I la Legea 153/2017, aplicate salariului de bază aflat în plată, dar reclamantii sunt îndreptățiți la plata unui salariu majorat, care include majorările prevăzute de lege, în modalitatea de calcul indicată în decizia RIL 24/2021.

Menținerea soluției de admitere, în parte, a acțiunilor se impune pe ideea construcției salariului de bază și etapele de creștere reglementate de art. 38 alin. 4 ind. 1, creșteri în care

intră, indirect, aceste majorări, diferențele de drepturi salariale decurgând din aplicarea procentelor de majorare, în raport de situația personală de încadrare a fiecărui reclamant, la salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 din care se scade salariul de bază aferent lunii decembrie 2018 pentru determinarea tranșelor de majorare.

12.3 Decizii ÎCCJ

Prin [Decizia nr. 82 din 26 noiembrie 2018 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași - Secția contencios administrativ și fiscal în Dosarul nr. 7.568/99/2017, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în interpretarea dispozițiilor Notei 2 lit. c) pct. II lit. A, cap. I din anexa nr. VIII a Legii-cadru nr. 153/2017 în corelare cu prevederile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din actul normativ anterior menționat, stabilește că:

- majorarea salariului de bază, de 15% pentru complexitatea muncii, nu se acordă pentru perioada 1 iulie 2017-31 decembrie 2017 și pentru anul 2018;

- pentru perioada 2019-2022, această majorare se acordă în condițiile stabilite la art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017;

- prin excepție, această majorare se acordă începând cu ianuarie 2018 sau cu data de la care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate.”

Prin [Decizia nr. 7 din 8 februarie 2021 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 38 alin. (4¹) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 34 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare, drepturile salariale reglementate de art. 5, respectiv de art. 8 din anexa nr. I - Familia ocupațională de funcții bugetare "Învățământ" capitolul I lit. B din Legea-cadru nr. 153/2017, intră sub incidența prevederilor art. 38 alin. (4¹) din această lege.”

13. Încadrarea salarială a personalului TESA care activează în cadrul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2022, p. 10](#))

(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, București, 23-24 noiembrie 2022, p. 36)

13.1 Opinia majoritară adoptată de judecătorii prezenți este în sensul încadrării și stabilirii drepturilor salariale potrivit anexei VII motivat de apartenența angajatorului la categoria „instituții publice finanțate integral din venituri proprii”.

13.2 Argumente

Opinia majoritară este în sensul admiterii acestor acțiuni, pe motiv că încadrarea trebuie făcută pe Anexa VII, cu următoarea motivare:

Salariizarea ar trebui făcută conform Anexei VII art.1, având în vedere că angajatorul face parte din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului.

Potrivit art.1 din această anexă, „salariile de bază ale personalului de execuție din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului sunt diferențiate după nivelul studiilor.”, textul cuprinzând și un tabel care stabilește această diferențiere.

Conform art.7, „pentru personalul de execuție, nivelul individual al salariilor de bază se stabilește de către conducătorul autorității sau instituției publice finanțate integral din venituri proprii, pe baza criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale stabilite de către acesta.”.

Se pune problema opțiunii între cele două anexe, utilizându-se fie criteriul entității de care aparține salariatul, fie cel al ocupației pe care aceasta o desfășoară efectiv.

Dispozițiile art.28 alin.1 din Legea 153/2017 (având nota marginală „Stabilirea salariizării pentru funcții specifice”), conform căruia “autoritățile, instituțiile publice și celelalte unități bugetare pot include în statele de funcții și unele funcții specifice altor domenii de activitate bugetară, prevăzute în anexele la prezenta lege, care se dovedesc a fi necesare desfășurării activității.” Al doilea alineat al acestui text prevede că “salariile de bază ale personalului încadrat în funcții specifice, care nu sunt prevăzute în prezenta lege, se stabilesc de ordonatorii principali de credite cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, al Ministerului Finanțelor Publice și al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcționarii publici, prin asimilare cu funcțiile și salariile de bază prevăzute în anexele la prezenta lege și aplicabile categoriei de personal respective”.

Aceste dispoziții pot fi interpretate în sensul că, de fiecare dată când se pune problema unui angajat care nu are o ocupație specifică unității din care face parte (cum e cazul personalului TESA care activează în cadrul spitalelor), încadrarea trebuie făcută prin

raportare la o altă Anexă decât cea specifică acelei unități (anexa II). Se observă însă că asimilarea “cu funcțiile și salariile de bază prevăzute în anexele la prezenta lege și aplicabile categoriei de personal respective”, prevăzută de al doilea alineat menționat mai sus, face referire la anexe în general, rămânând angajatorului să opteze pentru varianta corectă, din acest punct de vedere.

Un alt text relevant în acest context este cel al art. 36 alin. 3 și 4 din Legea nr. 153/2017, care prevede că „(3) Salarizarea personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului se realizează potrivit anexei nr. VII, în limita cheltuielilor de personal aprobate. (4) Personalul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral din venituri proprii, nou-înființate, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului beneficiază de salariile stabilite potrivit anexei nr. VII”.

Acest text, spre diferență de art.28, face o trimitere directă la anexa corespunzătoare, pe baza criteriului dat de specificul unității angajatoare aceste dispoziții legale fiind aplicabile situației personalului TESA din unitățile spitalicești, instituții publice finanțate integral din venituri proprii.

În opinie minoritară s-a reținut că nu sunt aplicabile dispozițiile anexei VII în cazul personalului TESA angajat al Spitalelor Publice.

Din perspectiva modului de finanțare, instituțiile pârâte, Spitale, deși se denumesc „instituții publice finanțate integral din venituri proprii” se încadrează în dispozițiile art. 2 alin 1 litera b) din legea 153/2017, fiind în fapt instituții finanțate din venituri proprii și din subvenții acordate de la bugetul de stat iar personalul angajat este considerat, din perspectiva aplicării legii 153/2017, ca făcând parte din categoria personalului din sectorul bugetar, din instituții publice finanțate integral din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale.

Prevederea distinctă a categoriei personalului din autorități și instituții publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale de cea a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii și reglementarea în anexa VII a regulilor de stabilire a salariilor personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, conduce la concluzia excluderii Spitalelor publice din rețeaua Ministerului Sănătății din domeniul de aplicare a anexei VII.

De altfel, în cazul personalului TESA angajat în Spitale publice, a căror funcții nu sunt prevăzute la anexa 2, stabilirea salariilor potrivit anexei VII ar avea ca efect stabilirea de salarii diferite pentru funcții identice în aceeași familie ocupațională - aplicarea anexei presupune echivalarea funcțiilor și stabilirea salariului între limitele minime și maxime prevăzute de anexă de către ordonatorul de credite cu încadrarea strictă în resursele financiare -, aspect care contravine principiilor egalității și nediscriminării instituite de legea 153/2017.

În cadrul ședinței s-a apreciat ca fiind oportună sesizarea ÎCCJ completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept în vederea asigurării unei practici unitare.

13.3 Decizii ÎCCJ

Prin [Decizia nr. 61 din 17 octombrie 2022 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 2 alin. (1) lit. c) și ale art. 36 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, salarizarea personalului tehnic, economic și socioadministrativ din cadrul spitalelor publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, se realizează potrivit anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 153/2017.”

D. Alte drepturi bănești

1. Acordarea Distincției Diploma „Gheorghe Lazăr” și a premiilor în bani, aferente acesteia, în cuantum de 10% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni de activitate, pentru anul 2009, sume actualizate cu rata inflației, la data plății efective ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 1](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul admiterii acțiunii.

1.2 Argumente:

În motivarea acestei opinii s-a avut în vedere, de către instanța de judecată, faptul că unitatea de învățământ pârâțul Inspectoratul Școlar Județean Iași au respectat prevederile Regulamentului privind acordarea de distincții și premii personalului didactic din învățământul preuniversitar, îndeplinindu-și atribuțiile ce le reveneau conform Legii nr. 128/1997 (art. 113 și 114) și Ordinului nr. 5435/2006 (art. 4-12), aspect reținut din 2 2 studierea următoarelor acte: tabelul nominal pentru acordarea distincției „Gheorghe Lazăr” clasa a II-a, respectiv a III-a și a Diplomei de excelență, acte întocmite de Inspectoratul Școlar Județean Iași.

S-a acordat relevanță adresei prin care Inspectoratul Școlar Județean Iași a comunicat Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului beneficiarii distincțiilor și premiilor „Gheorghe Lazăr” pentru anul 2009 precum și confirmarea de către Inspectoratul Școlar Județean Iași a existenței fondurilor pentru plata premiilor și distincțiilor „Gheorghe Lazăr” în bugetele consiliilor locale / consiliului județean / M.E.C.I. corespunzător numărului de persoane nominalizate pentru toate categoriile de distincții analizate și propuse pentru anul 2009 – această instituție înaintând către minister, în termenul prevăzut de dispozițiile legale, listele cuprinzând datele solicitanților validați (reclamanții regăsindu-se în aceste liste).

S-a considerat, astfel, că în mod nelegal Ministerul Educației Naționale nu a procedat la analizarea listelor și la elaborarea ordinului de acordare a distincțiilor, acesta neinvocând – de altfel, nici o cauză exoneratoare aplicabilă fie cu privire la procedura acordării distincțiilor, fie cu privire la plata premiilor la nivelul anului 2009. Pe cale de consecință, s-a reținut faptul

că reclamanții sunt îndreptățiți și la plata premiului aferent distincției cuvenite, conform art. 8, art. 10 și art. 12 din Ordinul nr. 5435/2006.

2. Excepția prescripției dreptului la acțiune în cauzele ce au ca obiect acordarea distincțiilor „Gheorghe Lazăr” în baza OMECT nr. 5435/2006 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2014, p. 1](#))

2.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Se reține că dreptul la acțiune al reclamanților se naște începând cu data de 16 iunie 2010 motivat de dispozițiile art. 13 din Ordinul nr. 5435/2006 ce instituie obligația Ministerului Educației Naționale de a emite ordinul de acordare a distincțiilor pentru anul 2009 până pe data de 15 iunie 2010 și de dispozițiile art. 268 lit. c Codul muncii. De la această dată începe să curgă termenul de prescripție de 3 ani care s-a împlinit la data de 16 iunie 2013 astfel încât acțiunea depusă la data de 10.10.2013 a fost formulată după împlinirea termenului de prescripție.

În consecință, atât dreptul la distincții, cât și la premiile aferente se naște din punct de vedere legal, la același moment, potrivit art.7 din Ordin 5435/2006 - termenul limită până la care debitorul era ținut la îndeplinirea obligației - delimitarea dintre cele două drepturi derivând doar din conținutul patrimonial/ nepatrimonial al acestora.

2.2 Argumente:

S-a reținut că este întemeiată excepția prescripției dreptului la acțiune, în ceea ce privește cererea referitoare la obligarea pârâtului să achite reclamantei premiul în bani aferent distincției Diploma „Gheorghe Lazăr” clasa a III-a pentru anul 2009.

În motivarea opiniei s-a reținut că dreptul la acțiune al reclamanților se naște începând cu data de 16 iunie 2010 motivat de dispozițiile art. 13 din Ordinul nr. 5435/2006 ce instituie obligația Ministerului Educației Naționale de a emite ordinul de acordare a distincțiilor pentru anul 2009 până pe data de 15 iunie 2010 și de dispozițiile art. 268 lit. c Codul muncii. De la această dată începe să curgă termenul de prescripție de 3 ani care s-a împlinit la data de 16 iunie 2013 astfel încât acțiunea depusă la data de 10.10.2013 a fost formulată după împlinirea termenului de prescripție.

Dispozițiile art. 6, 8,10 din Ordinul MECT 5435/2006 stabilesc că diplomele „Gheorghe Lazăr” clasele I, a II-a, respectiv a III-a sunt însoțite de un premiu în bani, dar prevederile legale nu pot genera un drept imprescriptibil în favoarea beneficiarilor, însuși textul normativ legal realizează o delimitare națională evidentă între „distincții”, respectiv „premiu”. Din această perspectivă, dreptul la obținerea compensației bănești își are propriu regim juridic, fiind supus ca orice drept patrimonial termenului de prescripție extinctivă. Neîndeplinirea culpabilă de către pârât/pârâți, în termenul legal, a obligațiilor substanțiale nu conduce nici la inaplicabilitatea instituției prescripției, nici la amânarea/suspendarea termenului de prescripție, care intervine doar în ipotezele strict și limitativ prevăzute de lege. Tocmai culpa debitorilor obligațiilor de drept substanțial reprezintă cauza exercițiului

dreptului la acțiune în sens material, iar trecerea unei perioade de timp îndelungate fără a se acționa, prin apelul la forța de constrângere jurisdicțională, conduce la intervenția sancțiunii prescripției.

În consecință, atât dreptul la distincții, cât și la premiile aferente se naște din punct de vedere legal, la același moment, potrivit art.7 din Ordin 5435/2006 - termenul limită până la care debitorul era ținut la îndeplinirea obligației - delimitarea dintre cele două drepturi derivând doar din conținutul patrimonial/nepatrimonial al acestora.

3. Obligarea unității de învățământ la plata indemnizației de instalare [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2015, p. 1\)](#)

3.1 Opinia judecătorilor prezenți la întâlnire:

Pentru toate dosarele înregistrate ulterior pe rolul Curții de Apel Iași, cu aceeași problemă litigioasă, s-a dispus suspendarea cauzei conform art. 520 alin. 4 C.proc.civ.

3.2 Argumente:

Problema de drept referitoare la dispozițiile art. 23 din H.G. nr. 281/1993, soluționată neunitar de către Tribunalul Iași, în cererea cadrului didactic privind obligarea unității de învățământ la plata indemnizației de instalare a fost trimisă de curtea de apel spre interpretare la Î.C.C.J., în procedura prevăzută de art. 519 C.proc.civ.

Curtea de Apel Iași, în cadrul dosarului nr. 4092/99/2014, a solicitat Î.C.C.J. să stabilească dacă dispozițiile art. 6 din Legea nr. 63/2011 abrogă sau nu dispozițiile art. 23 din H.G. nr. 281/1993, considerând că de această interpretare depinde soluționarea în fond a cauzei.

3.3. Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 27 din 21 septembrie 2015 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 6 din Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, cu modificările ulterioare, stabilește că aceste prevederi legale nu abrogă dispozițiile art. 23 din Hotărârea Guvernului nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare, cu modificările ulterioare.”

4. Acordarea salariului suplimentar aferent anului 2010, în cauzele având ca pârâtă la SC CFR SA (Călători, Marfă) [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2014, p. 2\)](#)

4.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Se reține că s-a considerat neîntemeiat acest capăt de cerere față de existența actului adițional nr. 1718/22.04.2010 la Contractul Colectiv de Muncă pe anul 2009-2010, înregistrat la DMPS a Municipiului București cu nr. 2591/2009, prin care s-a dispus completarea art. 32 din contract cu următorul paragraf: pentru anul 2010 salariul suplimentar prevăzut la paragrafele 1, 2, 3 nu se acordă. Față de înțelegerea părților cu privire la neacordarea salariului suplimentar în anul 2010 prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, instanța a respins cererea privind acordarea acestuia.

4.2 Argumente:

S-a considerat neîntemeiat acest capăt de cerere față de existența actului adițional nr. 1718/22.04.2010 la Contractul Colectiv de Muncă pe anul 2009-2010, înregistrat la DMPS a Municipiului București cu nr. 2591/2009 prin care s-a dispus completarea art. 32 din contract cu următorul paragraf: pentru anul 2010 salariul suplimentar prevăzut la paragrafele 1, 2, 3 nu se acordă. Față de înțelegerea părților cu privire la neacordarea salariului suplimentar în anul 2010 prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, instanța a respins cererea privind acordarea acestuia.

5. Termenul de prescripție aplicabil drepturilor bănești precum ajutorul material pentru Ziua Ceferistului, prima de Crăciun și de Paști, solicitate în temeiul Contractului Colectiv de muncă la nivel de unitate ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2016, p. 2](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul soluției pronunțate, drepturile constând în ajutorul material pentru Ziua Ceferistului, prima de Crăciun și de Paști, solicitate în temeiul art. 104 alin 4 din Contractul Colectiv de Muncă CFR Călători SA pe anii 2012-2014 sunt supuse unui termen de prescripție de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, fiind aplicabile dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

5.2 Argumente:

Aceste drepturi bănești nu pot fi asimilate salariului, în sensul art. 155 pentru a fi aplicabile în speță dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii care stabilesc un termen de prescripție de trei ani de la data nașterii dreptului la acțiune și până la data introducerii acțiunii, întrucât nu reprezintă, așa cum stabilește art. 159 alin. 1 din Codul muncii, contraprestația muncii depuse de salariat, fiind o formă de sprijinire materială a angajatului cu ocazia sărbătorilor de Crăciun, Paște și Ziua Feroviarului, după cum rezultă din contractul colectiv de muncă, astfel că sunt aplicabile dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. e) din Codul muncii care stabilesc un termen de prescripție de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune.

5.3 Decizii ÎCCJ:

În Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 9 din 8 ianuarie 2014 a fost publicată [Decizia ÎCCJ nr. 20 din 18 noiembrie 2013](#) (Decizia 20/2013) privind examinarea recursului în interesul legii declarat de către Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați privind natura juridică a drepturilor prevăzute a se acorda, potrivit contractelor colective de muncă, cu diferite ocazii (ajutoare materiale de Paști, Crăciun, tichete de masă/tichete cadou, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității în muncă etc.), și termenul de prescripție aplicabil cererilor având acest obiect, recurs care a fost respins ca inadmisibil.

6. Posibilitatea acordării primei de Paște în baza Contractului de servicii de curățenie, igienizare, întreținere și mentenanță încheiat între angajator și o terță persoană față de raportul de muncă, respectiv, Județul Iași prin Consiliul Județean Iași ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 7](#))

6.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire constă în reluarea problemei de drept la dezbaterile din cadrul întâlnirii aferente lunii iunie 2016, după ce Tribunalul Iași va prezenta detaliat chestiunea apreciată ca generatoare de practică neunitară.

6.2 Argumente:

Se impune ca Tribunalul Iași să ofere lămuriri suplimentare asupra problemei de drept ce se invocă a fi practică neunitară, în sensul dacă aceasta este reprezentată de modul de aplicare a stipulației pentru altul, prin raportare la art. 1284 alin. 2 C.civ., în materia litigiilor de muncă.

În ceea ce privește clauzele contractuale ce prevăd dreptul în litigiu, din cele două opinii nu rezultă cu claritate care este conținutul acestora potrivit contractului, evidențiindu-se chiar o contradicție între statuările de fapt, prin cele două soluții.

7. Acordarea tichetelor de masă în cazul unei societăți comerciale cu capital integral privat ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 8](#))

7.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Potrivit dispozițiilor Legii 142/1998 acordarea tichetelor de masă nu constituie o obligație legală pentru angajator. Pe baza criteriilor stabilite de Legea nr. 142/1998 se stabilesc clauze concrete privind tichetele de masă, în funcție de resursele financiare, prin contractele colective de muncă.

În raport cu conținutul explicit al dispozițiilor legale menționate, alocația individuală de hrană sub forma tichetelor de masă se acordă, în toate cazurile, numai dacă:

- există un contract individual de muncă (persoana are calitatea de angajat);
- angajatorul are capacitatea financiară de a suporta costurile tichetelor de masă;
- există clauze stabilite prin contractele colective de muncă referitoare obligativitatea acordării alocației individuale de hrană sub forma tichetelor de masă.

Dacă în contractul colectiv de muncă nu a fost prevăzută în mod expres clauza privind acordarea tichetelor de masă, atunci nu există obligativitatea acordării acestora de către angajator.

7.2 Argumente:

În conformitate cu dispozițiile art. 1 alin. 1 din Legea 142/1998, „*Salariații din cadrul societăților comerciale, regiilor autonome și din sectorul bugetar, precum și din cadrul unităților cooperatiste și al celorlalte persoane juridice sau fizice care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă, denumite în continuare angajator, pot primi o alocație individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă.*”

Astfel, prin acest articol este prevăzută posibilitatea sau vocația salariatului la acordarea unei alocații de hrană sub forma tichetelor de masă.

Această lege are caracterul de normă generală în ceea ce privește acordarea tichetelor de masă. Totodată, potrivit alineatului 2, tichetele de masă se acordă „*în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobate, potrivit legii*”.

De asemenea, potrivit dispozițiilor art. 132 din Legea dialogului social, „*Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege*”

(2) *La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.*

Prin urmare, părțile au libertatea să negocieze și drepturi superioare. Dacă un contract colectiv de muncă prevede avantaje peste ceea ce e prevăzut minimal de dispozițiile legale, spre exemplu concedii suplimentare, indemnizații de concediere, angajatorul este obligat să le acorde salariaților.

Caracterul obligatoriu al unui contract colectiv de muncă este garantat de art. 41 alin. (5) din Constituția României, iar obligativitatea executării obligațiilor stabilite printr-un contract colectiv de muncă este reglementată de art. 229 Codul muncii și art. 132 -133 din Legea nr. 62/2011.

În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la art. 47 alin. 2 lit. a „Alte venituri sunt tichete de masă, tichete cadou” este prevăzută obligativitatea acordării acestor tichete, sub formă de adaosuri la salariu, fără a se adăuga mențiunea, *în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobate, potrivit legii.*

Prin urmare, acordarea tichetelor de masă de către angajator nu mai reprezintă o vocație a salariatului, ci, în temeiul contractului colectiv de muncă, care constituie legea între părți, un drept al acestuia.

7.3 Decizii CCR și ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 14/18.02.2008 a ÎCCJ – Secțiile Unite](#), s-au dispus următoarele:

„*Dispozițiile art. 1 alin. (1) și (2) din Legea nr. 142/1998 se interpretează în sensul că alocația individuală de hrană sub forma tichetelor de masă nu se poate acorda judecătorilor, procurorilor, personalului auxiliar de specialitate și funcționarilor publici, iar pentru personalul contractual din cadrul instanțelor și parchetelor aceste beneficii nu reprezintă un drept, ci o vocație, ce se poate realiza doar în condițiile în care angajatorul are prevăzute în*

buget sume cu această destinație și acordarea acestora a fost negociată prin contractele colective de muncă.”

Prin [Decizia nr. 20/18.11.2013 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„Respinge ca inadmisibil recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați în legătură cu problema de drept vizând natura juridică a drepturilor prevăzute a se acorda, potrivit contractelor colective de muncă, cu diferite ocazii (tichete de masă, tichete cadou, prima de Paști, prima de Crăciun, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii etc.) și termenul de prescripție aplicabil cererilor având un asemenea obiect.”

8. Plată indemnizație delegare pentru salariați ai unei societăți comerciale pe acțiuni cu capital integral de stat ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2017, p. 2](#))

8.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Condițiile de acordare a diurnei sunt cele stabilite în contractul colectiv de muncă, dispozițiile H.G. nr. 1860/2006 fiind aplicabile doar în ceea ce privește modalitatea de calculare a indemnizației de delegare, baza de calcul a indemnizației fiind dată de art. 9 din H.G. nr. 1860/2006.

8.2 Argumente:

Indemnizația de delegare trebuie stabilită prin raportare la un timp de lucru de cel puțin 12 ore/zi, sintagma de timp de lucru având, în sensul art. 2 pct.1 din Directiva 2003/88/CE, înțelesul de ”orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea”. Din acest punct de vedere este lipsit de relevanță intervalul orar al turei, chiar dacă se plasează calendaristic pe parcursul a 2 zile, ci interesează exclusiv timpul de muncă continuu aferent unui schimb. În calculul celor 12 ore de delegare nu trebuie inclusă doar durata zilei de lucru prin contabilizarea timpului care se scurge între ora de sosire la locul de muncă unde s-a făcut delegarea și ora de plecare de la acest loc de muncă. În noțiunea de timp de lucru și prin consecință, în calculul celor 12 ore de delegare intră și timpul de deplasare de la locul de muncă fix, obișnuit până la locul de muncă la care se exercită temporar activitatea.

8.3 Decizii CJUE:

[- Cauza C-266/14, Tyco Integrated Security;](#)

[- Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 48;](#)

[- Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 28;](#)

[- Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 63.](#)

9. Termenul de prescripție al cererilor având ca obiect obligarea angajatorului la plata contravalorii tichetelor de masă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 2](#))

9.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

S-a reținut că termenul de prescripție aplicabil este de 6 luni, prevăzut de art. 268 alin. 1 lit. e Codul muncii.

9.2 Argumente:

S-a reținut în sprijinul acestei opinii că potrivit art. 268 alin. 1 lit. c și e din Codul Muncii “(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate: ... c) 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; ...e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia”.

Tichetele de masă reprezintă ajutoare materiale care se acordă angajatului în baza dispozițiilor stipulate în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul pârâtei, aspect invocat de către ambele părți. Aceste drepturi bănești nu pot fi asimilate salariului, pentru a fi aplicabile în speță dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii care stabilesc un termen de prescripție de trei ani de la data nașterii dreptului la acțiune și până la data introducerii acțiunii, aceasta fiind în speță 23.02.2016, întrucât nu reprezintă, așa cum **stabilește** art. 159 alin. 1 din Codul muncii, contraprestația muncii depuse de salariat.

Drepturile solicitate sunt o formă de sprijinire materială a angajatului, astfel că sunt aplicabile dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. e) din Codul muncii care stabilesc un termen de prescripție de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune.

Tichetele de masă nu reprezintă un venit de natură salarială, ci un drept suplimentar, ce poate fi acordat în funcție de resursele financiare, prin contractele colective de muncă.

În reținerea caracterului de drepturi materiale prevăzute de CCM, au fost avute în vedere și considerentele expuse de ÎCCJ, completul competent să judece recursul în interesul legii, Decizia nr. 20/2013 din 18/11/2013, dosar nr. 14/2013: „În situația în care drepturile salariale suplimentare fac parte din elementele constitutive ale salariului, cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 3 ani prevăzut de art. 168 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, iar atunci când drepturile salariale suplimentare nu fac parte din elementele constitutive ale salariului, acestea au natura juridică a unor măsuri de protecție socială, facilități acordate de angajator și convenite în contractul colectiv de muncă, iar neacordarea lor rezidă într-o neexecutare a clauzelor acestui contract, astfel încât cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 6 luni prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.”

În consecință, s-a concluzionat că, raportat la natura dreptului, în cazul cererilor privind acordarea tichetelor de masă, termenul de prescripție a dreptului material la acțiune este cel de 6 luni.

Potrivit Deciziei ICCJ nr. 20 din 18.11.2013 (pronunțată în recurs în interesul legii), pentru determinarea termenului de prescripție aplicabil trebuie stabilită, în principal, natura juridică a drepturilor patrimoniale pretinse de un salariat. În mod obiectiv, pentru calificarea naturii juridice a drepturilor prevăzute în contractul colectiv de muncă nu se poate pleca de la interpretarea convenției dintre angajați și angajator, ci de la distincția dintre drepturile salariale și celelalte facilități, operată de Codul muncii. În verificarea sferei noțiunii de drept salarial, s-a stabilit că dreptul constând în tichetele de masă nu se subsumează noțiunii de "adaos la salariu" reglementată de art. 155 din Codul muncii", ci acest drept trebuie calificat ca măsură de protecție socială, facilitate acordată de angajator și convenite în contractul colectiv de muncă.

S-au avut în vedere, în realizarea acestui demers, și argumentele expuse în Decizia ICCJ nr. 21 din 19.10.2015 (pronunțată în recurs în interesul legii). Instanța supremă, analizând regimul fiscal al sumelor corespunzătoare normei de hrană, a constatat că acestea nu intră în categoria veniturilor salariale ori a veniturilor asimilate acestora, că sunt deductibile din impozitul pe profit, iar, la rândul său, salariatul este scutit de plata impozitului pe venitul sub formă de salariu.

Prin urmare, tichetele de masă sunt ajutoare materiale asumate contractual de către angajator, astfel încât executarea lor poate fi cerută în temeiul unei răspunderi contractuale, în privința dreptului material la acțiune pentru plata acestora fiind incidente dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

Termenul de prescripție de 6 luni este aplicabil strict drepturilor rezultate neexecutarea contractului colectiv de muncă, pentru drepturile rezultate din neexecutarea actelor normative, termenul de prescripție este de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, conform art. 268 alin. 2 din Codul muncii.

9.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 20/18.11.2013 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„Respinge ca inadmisibil recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați în legătură cu problema de drept vizând natura juridică a drepturilor prevăzute a se acorda, potrivit contractelor colective de muncă, cu diferite ocazii (tichete de masă, tichete cadou, prima de Paști, prima de Crăciun, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii etc.) și termenul de prescripție aplicabil cererilor având un asemenea obiect.”

Prin [Decizia nr. 21 din 19 octombrie 2015 a ÎCCJ – Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 527 alin. (2) și art. 529 alin. (1) și (2) din Codul civil, echivalentul valoric al normei de hrană prevăzute de art. 2 alin. (4) și art. 4

alin. (4) din Ordonanța 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, nu se include în totalul veniturilor nete lunare în raport de care se stabilește pensia de întreținere datorată de către părinte copilului.”

10. Caracterul impozabil sau neimpozabil al sumelor acordate cu titlu de dobândă pentru neexecutarea sau executarea cu întârziere a unor hotărâri judecătorești ce constituie titluri executorii (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2018, p. 2)

10.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Sumele achitate cu titlul de dobânzi (dobândite în baza unor hotărâri judecătorești, în sensul deciziilor nr. 21/2015 a ICCJ - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept și 2/2014 pronunțată de ICCJ în recurs în interesul legii) nu constituie venituri salariale în înțelesul legislației fiscale, ci, dimpotrivă, au caracter de despăgubiri pentru fapte ilicite, fiind expres scutite de lege de plata impozitului pe venit, conform dispozițiilor art. 42 alin. 1 lit. b din Legea nr. 571/2003, dispoziții preluate de art. 62 lit. h din Legea nr. 227/2015.

10.2 Argumente:

Pentru a concluziona în acest sens, s-au avut în vedere statuările instanței supreme asupra naturii juridice acestor tipuri de dobânzi.

Prin Decizia nr. 21/2015, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept reține următoarele:

„(...) 40. Problema naturii juridice a dobânzilor de tipul celor solicitate în cauza pendinte a fost rezolvată prin recursul în interesul legii soluționat de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 2/2014, care, în aplicarea dispozițiilor art. 1082 și 1088 din Codul civil din 1864, respectiv art. 1.531 alin. (1), alin. (2) teza I și art. 1.535 alin. (1) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, a apreciat că pot fi acordate daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eșalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar în condițiile art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 71/2009, aprobată cu modificări prin Legea nr. 230/2011.

41. (...)

42. Plecând de la considerentele obligatorii ale deciziei în interesul legii menționate anterior, se constată că, în cazul titlurilor executorii având ca obiect drepturi salariale neachitate salariaților bugetari, pot fi pretinse dobânzi penalizatoare menite a acoperi prejudiciul rezultat din fapta ilicită a statului, care, în calitate de debitor, achită cu întârziere sumele acordate prin hotărâri judecătorești, deși acestea sunt executorii de drept de la momentul pronunțării acestor hotărâri.

43. Prin urmare, răspunzând primei ipoteze din întrebarea nr. 1, aceste dobânzi nu au un caracter accesoriu debitului principal și nu reprezintă daune-interese datorate în temeiul art. 166 alin. (4) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru salariul neachitat, pentru care angajatorul este de drept în întârziere de la data scadenței obligației de plată a salariului.

Ca atare, față de faptul că, prin Decizia nr. 2/2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, a fost identificată fapta ilicită ce a declanșat mecanismul răspunderii civile delictuale, achitarea de către stat, cu întârziere, a sumelor acordate prin hotărâri judecătorești, urmează a se înlătura ipoteza că dobânzile ce constituie obiectul întrebării preliminare ar curge de la momentul la care a fost introdusă acțiunea principală având ca obiect plata drepturilor salariale.

Cum aceste dobânzi sunt distincte de cele aferente dreptului salarial a cărui neplată a fost sancționată prin hotărârea ce constituie titlu executoriu (cele în raport cu care s-a reținut autoritatea de lucru judecat), hotărârea preliminară confirmă astfel lipsa identității de obiect și cauză între litigiul referitor la plata drepturilor salariale și cel pendinte (...).

Câtă vreme instanța supremă califică aceste dobânzi ca fiind prejudiciul rezultat din executarea cu întârziere și eșalonată a unor titluri executorii, ca element al răspunderii civile delictuale, textul legal aplicabil, din punct de vedere al impozitului, este art. 42 alin. 1 lit. b din Legea nr. 571/2003, respectiv art. 62 lit. h din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (acest din urmă act normativ abrogă Legea nr. 571/2003 începând cu 01.01.2016).

Potrivit dispozițiilor art. 42 alin. 1 lit. b din Legea nr. 571/2003, „În înțelesul impozitului pe venit, următoarele venituri nu sunt impozabile: b) (...) Nu sunt venituri impozabile despăgubirile în bani sau în natură primite de către o persoană fizică ca urmare a unui prejudiciu material suferit de aceasta, inclusiv despăgubirile reprezentând daunele morale”, iar potrivit dispozițiilor art. 62 lit. h din Legea nr. 227/2015, „În înțelesul impozitului pe venit, următoarele venituri nu sunt impozabile: h) despăgubirile în bani sau în natură primite de către o persoană fizică ca urmare a unui prejudiciu material suferit de aceasta, inclusiv despăgubirile reprezentând daunele morale”.

10.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 2/17.02.2014 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În aplicarea dispozițiilor art. 1082 și 1088 din Codul civil din 1864, respectiv art. 1.531 alin. (1), alin. (2) teza I și art. 1.535 alin. (1) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, pot fi acordate daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eșalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar în condițiile art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 71/2009 privind plata unor sume prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea de drepturi salariale personalului din sectorul bugetar, aprobată cu modificări prin Legea nr. 230/2011.”

Prin [Decizia nr. 21 din 19 octombrie 2015 a ÎCCJ – Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 527 alin. (2) și art. 529 alin. (1) și (2) din Codul civil, echivalentul valoric al normei de hrană prevăzute de art. 2 alin. (4) și art. 4 alin. (4) din Ordonanța 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, nu se include în totalul veniturilor nete lunare în raport de care se stabilește pensia de întreținere datorată de către părinte copilului.”

Prin [Decizia nr. 4 din 22 ianuarie 2018 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„Dacă dobânda legală penalizatoare acordată prin hotărâri judecătorești pentru eșalonarea plății sumelor stabilite prin hotărâri judecătorești cu titlu de drepturi salariale reprezintă venituri salariale sau venituri asimilate salariilor în sensul art. 55 alin. (2) lit. j1) din Legea privind Codul fiscal nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare [art. 76 alin. (2) lit. p) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare], supuse impozitării și plății celorlalte contribuții sau reprezintă despăgubiri în sensul art. 42 lit. b) din Legea nr. 571/2003 [art. 62 lit. h) din Legea nr. 227/2015], nesupuse impozitului.”

11. Despăgubiri cuvenite salariatului reintegrat, egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Posibilitatea acordării de daune moratorii de la data scadenței drepturilor salariale. Aplicabilitatea clauzei din Contractul colectiv de muncă referitoare la plata de penalități de întârziere pentru „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia” ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 21](#))

11.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul că sunt admisibile cererile de acordare a daunelor interese datorate pe zi de întârziere, de la data scadenței lunare a fiecărui drept salarial neacordat până la plata efectivă a despăgubirii aferente fiecărei luni, calculate conform art. 80, cuantumul acestor daune interese urmând a fi stabilit fie la nivelul penalităților de întârziere convenite de părți, fie la nivelul dobânzii legale penalizatoare, în cazul constatării nevalabilității clauzei din CCM.

11.2 Argumente

Plata salariului reprezintă executarea în natură a obligației contractuale a angajatorului, în timp ce despăgubirile datorate salariatului concediat conform art. 80 din Codul muncii reprezintă o executare prin echivalent, pentru repararea prejudiciului cauzat prin încălcarea dreptului la muncă și lipsirea de veniturile cuvenite.

Clauza din art. 100 al CCM are rolul de a cuantifica a priori cuantumul daunelor interese cuvenite creditorului salariat în cazul întârzierii sau neplății salariului, fără justificare. Din interpretarea clauzei contractuale reiese faptul că partenerii sociali au avut în vedere

neplata drepturilor salariate, respectiv a contraprestației muncii efectuate de salariat, penalitățile fiind datorate, prin raportare la art. 1535 C.civ., de la scadența lunară prevăzută în contractul de muncă până la momentul plății.

În situația concedierii, neplata salariului are inițial justificare în dispariția raportului de muncă și lipsa prestării unei activități. Concedierea, odată constatată nelegală, reprezintă fapta ilicită cauzatoare de prejudicii pentru salariatul concediat, dându-i dreptul la despăgubiri. Potrivit art. 1537 C.civ. coroborat cu art. 80 din Codul muncii, prejudiciul în acest caz este prezumat și cuantificat de însăși legiuitorul, fiind egal cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

Totuși, odată constatată nelegala concediere, raportul de muncă reînvie și se consideră a fi fost continuu în toată perioada, perioadă în care nici una din părți nu și-a executat obligațiile. Dacă salariatul este exonerat de răspundere, prin prisma art. 1352 sau chiar art.1556 C.civ., angajatorul se găsește, prin efectul retroactiv al nulității deciziei de concediere, în situația neexecutării culpabile a plății salariului (căci numai pentru contractul individual de muncă este reglementat, prin derogare de la dreptul comun, efectul *ex tunc* al nulității).

În acest sens sunt și considerentele instanței de contencios constituțional în Decizia CCR nr.1267/2011, prin care a fost respinsă excepția de neconstituționalitate a art. 80 alin. 1 din Codul muncii: „Examinând excepția de neconstituționalitate formulată, Curtea observă că nulitatea unui act juridic aduce părțile în situația în care acestea au fost înainte de apariția acelu act, deci operează regula repunerii în situația anterioară (Decizia nr. 150 din 25 februarie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 15 martie 2010). Repunerea în situația anterioară se poate realiza pe două căi specifice dreptului muncii, respectiv prin reintegrarea salariatului și plata de către angajator a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, sau numai prin plata acestor despăgubiri. Astfel, anularea măsurii concedierii este însoțită în mod obligatoriu de plata despăgubirii menționate și, facultativ, la solicitarea angajatului, de reintegrarea acestuia.

De asemenea, Curtea observă că angajatorul nu suferă o pierdere patrimonială, ci își execută obligațiile bănești la care angajatul era îndrituit în lipsa actului nelegal/netemeinic al angajatorului. Obligarea la executarea contractului încălcat și obligațiile pecuniare care decurg din acest lucru nu reprezintă o pierdere patrimonială, ci constituie expresia protecției principiului securității raporturilor juridice civile, principiu inerent unui stat de drept.”

De altfel, și din punct de vedere fiscal, potrivit art.76 alin.(2) lit.p) din Codul fiscal, aceste sume sunt considerate venituri asimilate salariilor și li se aplică regulile de impunere proprii veniturilor din salarii.

Potrivit art.146 alin.(9) din Codul fiscal, în cazul în care au fost acordate sume reprezentând salarii sau diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, inclusiv cele acordate potrivit hotărârilor primei instanțe, executorii de drept, precum și în cazul în care prin astfel de hotărâri s-a dispus reîncadrarea în muncă a unor persoane, în vederea stabilirii prestațiilor acordate de sistemul public de pensii, sumele respective se defalcă pe lunile la care se referă și se utilizează cotele de contribuții de asigurări sociale care erau în vigoare în acea perioadă.

Conform art.168 alin.(7) și art.169 alin.(3) din Codul fiscal, în cazul în care au fost acordate sume reprezentând salarii/solde sau diferențe de salarii/solde, cu excepția sumelor reprezentând actualizarea acestora cu indicele de inflație, stabilite prin lege sau în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, inclusiv cele acordate potrivit hotărârilor primei instanțe, executorii de drept, precum și în cazul în care prin astfel de hotărâri s-a dispus reîncadrarea în muncă a unor persoane, sumele respective se defalcă pe lunile la care se referă și se utilizează cotele de contribuții de asigurări sociale de sănătate care erau în vigoare în acea perioadă. Contribuțiile de asigurări sociale de sănătate datorate potrivit legii se calculează, se rețin la data efectuării plății și se plătesc până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume. În cazul în care au fost acordate sume de natura celor prevăzute mai sus, contribuțiile de asigurări sociale de sănătate datorate potrivit legii se declară până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume, prin depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele respective.

Așadar, deși art.80 din Codul muncii califică sumele de achitat drept despăgubiri, totuși natura lor juridică nu este una diferită de dreptul salarial, pe care îl înlocuiește întocmai. Prestarea efectivă a muncii nu este determinantă pentru stabilirea naturii juridice a sumelor datorate în temeiul art.80, ci natura dreptului pe care îl înlocuiește, ca mod de executare prin echivalent.

În privința salariilor neachitate, legiuitorul a stabilit *ope legis* întinderea prejudiciului prezumat, dispunând achitarea sumelor corespunzătoare salariului și drepturilor pe care angajatul le-ar fi primit dacă raporturile de muncă ar fi continuat, în quantum indexat (adică ajustat pe baza ratei inflației sau indicelui prețurilor de consum), majorat (în acord cu majorările dispuse periodic prin lege sau prin acordurile colective) și reactualizat (în funcție de eventualele modificări ale parametrilor funcției, care ar determina o încadrare salarială diferită, de exemplu trecerea în altă tranșă de vechime).

Totuși, art.80 nu poate fi interpretat ca instituind vreo excepție de la principiul reparării integrale a prejudiciului prevăzut de art.1531 C.civ. Astfel, în baza art.253 din Codul muncii angajatul poate primi și alte despăgubiri pentru acoperirea integrală a prejudiciului suferit.

În acest sens pledează Deciziile nr.160/1999 și nr.193/2001 prin care Curtea constituțională a declarat neconstituționale dispozițiile art.136 al.1 și respectiv al.2 din Codul muncii adoptat prin Legea nr. 10/1972 care reglementau cuantificarea despăgubirii datorate de angajator în cazul concedierilor nelegale, argumentând că: „Limitarea la o sumă comensurată pe baza unor criterii artificiale a despăgubirii acordate în cazul reintegrării în muncă a celui căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat constituie, de altfel, o derogare de la regula generală de drept al muncii, stabilită prin art. 111 alin. (1) din Codul muncii, conform căruia: „*Unitatea este obligată, în condițiile legii, să despăgubească persoana încadrată în muncă, în situația în care aceasta a suferit, din culpa unității, un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau în legătură cu serviciul.*”

Prin urmare, principiul reparării integrale a prejudiciului impune a se da eficiență și dispozițiilor art.1535 C.civ., care prezumă existența unui prejudiciu inerent neplății la scadența a unei sume de bani, indiferent de cauza neplății.

În speță, acest prejudiciu este cuantificat pe cale convențională, prin art.100 din CCM.

Cu toate acestea, având în vedere dispozițiile art.1535 C.civ. raportate la dispozițiile OUG nr.13/2011 și nivelul actual al ratei dobânzii de politică monetară (aproximativ 0,02% pe zi), din prisma prevederilor art.132 alin.2 din Legea nr.62/2011 este discutabilă valabilitatea clauzei menționate, a cărei aplicare se concretizează în acordarea de daune interese moratorii de doar 0,01% pe zi de întârziere, în loc de 0,02% cât s-ar acorda în lipsa clauzei.

12. Admisibilitatea cererilor de chemare în garanție a Casei de Asigurări de Sănătate în litigiile având ca obiect obligarea angajatorului spital public la plata de drepturi salariale ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2022, p. 17](#))

12.1 Opinia majoritară

Sunt inadmisibile în principiu cererile de chemare în garanție a Casei de Asigurări de Sănătate în litigiile având ca obiect obligarea angajatorului spital public la încadrarea personalului TESA pe Anexa VII din Legea nr. 153/2017 și plata diferențelor salariale aferente.

12.2. Argumente în susținerea soluției adoptate:

Chemarea în garanție este o formă de intervenție forțată prin care una dintre părțile aflate în judecată exercită contra unui terț acțiunea pe care ar putea-o exercita printr-o cerere separată, în considerarea existenței unei obligații, legale sau convenționale, de garanție sau de despăgubire. Pentru a determina dacă cererea de garanție este admisibilă, este necesar a se verifica dacă în sarcina terțului chemat în garanție există o obligație de despăgubire, înțeleasă în sens larg, pe care pârâtul ar putea să o exercite pe cale separată. În acest sens, raportul obligațional invocat este unul de tip condițional, iar nu unul eventual.

În cazul de față, în lipsa parcurgerii etapelor de la art.7 și 12 din anexa VII a Legii nr.153/2017 încă nu se poate stabili existența și întinderea eventualelor diferențe salariale de achitat în sarcina angajatorului.

Dispozițiile legale care reglementează decontarea influențelor salariale constând în creșterile reglementate de art.38 alin.4 din Legea nr.153/2017 (art. 34 din OUG nr.114/2018) prevăd necesitatea depunerii de documente justificative în condițiile stabilite prin contractele încheiate între casele de asigurări de sănătate și unitățile sanitare publice, până la acel moment neputându-se reține vreo obligație de decontare născută în sarcina chematei în garanție Casa de asigurări de sănătate.

În plus, la acest moment nici nu se poate stabili dacă diferențele salariale eventual rezultate pot fi acoperite din sumele deja bugetate la capitolul cheltuieli de personal și decontate prin intermediul contractului cu Casa de asigurări. În acest din urmă caz, în care bugetul deja aprobat permite efectuarea plăților (de exemplu, ca urmare a unor modificări apărute în structura personalului în cursul exercițiului bugetar), chiar dacă angajatorul ar avea

o obligație de plată de diferențe salariale, totuși nu ar exista și dreptul de a obține de la Casa de asigurări de sănătate decontarea suplimentară a unor sume egale cu diferențele calculate.

Prin urmare, la momentul la care se formulează cererea de chemare în garanție, chiar dacă se admite acțiunea, spitalul pârât nu s-ar putea îndrepta cu vreo cerere de obligare a Casei de asigurări de sănătate la decontarea de sume, obligația invocată de acesta fiind doar eventuală și incertă.

E. Sănătatea și securitatea în muncă

Nu au existat probleme care să genereze practică neunitară.

F. Formarea profesională

Nu au existat probleme care să genereze practică neunitară.

G. Legea nr. 62/2011 a dialogului social

1. Momentul de la care se calculează termenul de 45 zile calendaristice, prevăzut de art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, pentru formularea contestației împotriva deciziei unilaterale a angajatorului de modificare a contractului individual de muncă – raportat la înțelesul sintagmei „data luării cunoștință” – și modalitatea de comunicare a măsurii unilaterale ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I /2018, p. 7](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Este admisibilă excepția tardivității, reținându-se că *din conținutul și interpretarea art. 211 din Legea 62/2011 rezultă în mod clar și fără echivoc că dreptul de a contesta o măsură se naște de la data încălcării dreptului pretins, în termen de 45 de zile de când cel interesat a luat cunoștință.*

1.2 Argumente:

Chiar reclamantul a arătat că această măsură i-a fost adusă la cunoștință la data de 28.08.2015, i-a fost înmănată dar a refuzat să semneze primirea.

Data de 28.08.2015, dată la care s-a adus la cunoștință informarea privitoare la modificarea privind suspendarea acordării sporului de fidelitate, conform dispozițiilor art. 41 alin. 2 din Codul muncii, este momentul de la care începe să curgă termenul de contestare a deciziei unilaterale de modificare a contractului individual de muncă, termen ce a fost cu mult depășit, prin raportare la data introducerii cererii de față: 08.05.2017.

Așadar, raportat la conținutul cererii de chemare în judecată, a existat o admitere din partea reclamantului (prin însăși contestația formulată) a faptului că i-a fost comunicată măsura unilaterală contestată și că, din moment ce sintagma „data luării cunoștință” din cuprinsul art.211 alin.(1) lit.a) Legea nr.62/2011 nu prevede modalitatea în care persoana interesată ia cunoștință de măsura contestată, declarația acestuia (din cerere) că faptul luării cunoștință s-a produs la un anumit moment dat este suficientă pentru a marca momentul curgerii termenului de 45 zile pentru depunerea contestației.

1.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 4 din 22 ianuarie 2018 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„Dacă dobânda legală penalizatoare acordată prin hotărâri judecătorești pentru eșalonarea plății sumelor stabilite prin hotărâri judecătorești cu titlu de drepturi salariale reprezintă venituri salariale sau venituri asimilate salariilor în sensul art. 55 alin. (2) lit. j1) din Legea privind Codul fiscal nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare [art. 76 alin. (2) lit. p) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare], supuse impozitării și plății celorlalte contribuții sau reprezintă despăgubiri în sensul art. 42 lit. b) din Legea nr. 571/2003 [art. 62 lit. h) din Legea nr. 227/2015], nesupuse impozitului.”

2. În situația în care există diferențe între prevederile contractului individual și cele ale contractului colectiv de muncă referitor la cuantumul unui spor salarial, ce prevedere va fi aplicată? ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2017, p. 1](#))

2.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Contractele individuale de muncă, rezultat al negocierilor dintre salariat și angajator, pot conține clauze mai favorabile decât contractul colectiv de muncă.

2.2 Argumente:

De principiu, astfel cum rezultă din dispozițiile art. 11 și 37 din Codul muncii și art. 132 (4) din Legea 62/2011 un contract colectiv de muncă se impune, prin clauzele sale, părților contractului individual, guvernând aceste contracte ca o lege.

Clauzele contractului colectiv de muncă, la fel ca și dispozițiile legale, nu constituie decât un minimum de la care contractul individual poate deroga în fața salariaților.

Așadar, contractele individuale de muncă, rezultat al negocierilor dintre salariat și angajator, pot conține clauze mai favorabile decât contractul colectiv de muncă, astfel cum rezultă din situația factuală ce a generat problema de drept.

Opinia este în sensul exprimat de Tribunalul Iași prin sentința civilă nr. 1303/2016 pronunțată în dosarul nr. 3143/99/2016 al Tribunalului Iași, păstrată prin decizia civilă nr. 899/14.12.2016 a Curții de Apel Iași (cea de a doua opinie din referatul tribunalului).

Sentința civilă nr. 1783/2016 pronunțată în dosarul nr. 3142/99/2016 al Tribunalului Iași a fost schimbată în parte de Curtea de Apel Iași prin decizia civilă nr. 131/02.03.2017.

H. Răspunderea disciplinară

1. Calculul termenului de 30 de zile pentru aplicarea sancțiunii disciplinare (art. 252 alin. 1 Codul muncii) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2017, p. 8)

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Termenul de 30 zile, ce curge de la data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prelabile la registratura unității, așa cum a stabilit ÎCCJ prin Decizia nr. 16 din 12.11.2012, pronunțată în interesul legii, se raportează la data înregistrării la persoana îndreptățită să emită decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare.

1.2 Argumente:

Potrivit interpretării date de ÎCCJ prin decizia nr. 16/2012, termenul de 30 de zile nu poate curge decât de la data la care, în urma finalizării cercetării disciplinare prelabile, fapta salariatului a fost calificată ca abatere disciplinară și a fost adusă la cunoștința reprezentantului angajatorului abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, prin înregistrarea raportului final asupra cercetării disciplinare la registratura unității.

Într-adevăr, potrivit disp. art. 252 alin. (1) din Codul muncii: „Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Prin Decizia nr. 16 din 12.11.2012, pronunțată în interesul legii de către Înalta Curte de Casație și Justiție s-a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prelabile la registratura unității.”

Din motivarea deciziei în interesul legii, motivare care este, de asemenea, obligatorie pentru instanțe, la fel ca și dispozitivul: „Termenul de 30 de zile nu poate curge decât de la data la care, în urma finalizării cercetării disciplinare prelabile, fapta salariatului a fost calificată ca abatere disciplinară și a fost adusă la cunoștința reprezentantului angajatorului abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, prin înregistrarea raportului final asupra cercetării disciplinare la registratura unității ...

În acest context, trebuie avută în vedere și distincția dintre comisia sau persoana împuternicită de angajator să efectueze cercetarea prelabilă și persoana îndreptățită să emită decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Termenul de 30 de zile nu se poate raporta decât la momentul la care *persoana îndreptățită să emită decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare a luat la cunoștință despre*

rezultatul cercetării disciplinare prealabile și numai dacă aceasta a constatat întrunirea elementelor constitutive necesare pentru existența abaterii disciplinare.

Rațiunea instituirii termenului de 30 de zile este aceea ca angajatorul, după studierea referatului care finalizează cercetarea disciplinară prealabilă, să stabilească dacă există abatere disciplinară, care sunt consecințele acesteia și dacă se impune aplicarea unei sancțiuni disciplinare, care anume sancțiune se cuvine a fi aplicată. De asemenea, s-a avut în vedere și alocarea timpului necesar motivării în fapt și în drept a luării acestei măsuri de către angajator, motivare care urmează a fi cenzurată pe calea controlului judiciar.”

1.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 16/12.11.2012 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității.”

2. Constatarea nulității absolute a deciziei de sancționare pentru lipsa datei săvârșirii abaterii ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 12](#))

2.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

De principiu lipsa datei este circumstanțiată descrierii faptei, cu nuanțare în funcție de datele concrete ale speței. Trimiterea la raportul de cercetare poate suplini lipsa datei din descrierea faptei dacă a fost comunicat salariatului odată cu decizia de sancționare.

(Dosar nr. 10827/99/2011, Decizia civilă nr.920/2012 a Curții de Apel Iași)

3. Prescripția dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară (art. 252 alin. 1 teza 2 Codul muncii) ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 3](#))

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Momentul de la care începe să curgă termenul de 6 luni este data săvârșirii faptei, reglementat în art. 252 alin. 1 Codul muncii, data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității fiind relevantă doar în ceea ce privește termenul 30 de zile calendaristice prevăzut de același text pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.

3.2 Argumente:

Cel îndreptățit să aplice sancțiunea disciplinară trebuie să emită decizia în 30 de zile de

la momentul în care a primit raportul final de cercetare disciplinară prealabilă, prin care se constată că s-a săvârșit cu vinovăție o abatere disciplinară de către salariatul în cauză, în timp ce, pentru termenul de 6 luni, momentul de referință este diferit, și anume acela al momentului săvârșirii faptei.

Astfel, art. 252 alin. (1) din Codul muncii, impune condiția ca aplicarea sancțiunii disciplinare să se dispună de către angajator "printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei".

Așadar, art. 252 alin. (1) din Codul muncii instituie două termene de prescripție și două momente de la care aceste termene încep să curgă:

- acela al luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, pentru termenul de 30 de zile;

- acela al săvârșirii faptei, pentru termenul de 6 luni.

Decizia nr. 16/2012 ÎCCJ a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității”.

Însă, chiar în motivarea acestei decizii, ÎCCJ a reținut că legiuitorul delimitează într-o manieră clară cele două momente de la care curg termenele de prescripție prin folosirea unor noțiuni cu semnificație juridică proprie, respectiv: "abatere disciplinară" și "faptă".

Este adevărat că art. 247 alin. (2) din Codul muncii include în noțiunea de "abatere disciplinară" noțiunea de "faptă", privită ca acțiune sau inacțiune, de care legea leagă îndeplinirea anumitor condiții, care urmează a fi verificate ulterior săvârșirii faptei de către organul sau persoana împuternicită de către angajator să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă.

Într-adevăr, numai după finalizarea cercetării prealabile se poate aprecia dacă "fapta" are caracterul unei "abateri disciplinare", deci ulterior momentului în care a fost săvârșită fapta care a declanșat cercetarea prealabilă se constată în ce măsură făptuitorul este sau nu vinovat.

Pe de altă parte, însă, legiuitorul a reglementat și un termen maxim de prescripție de 6 luni, în care poate fi aplicată sancțiunea disciplinară, în scopul de a nu permite angajatorului să își exercite abuziv prerogativele și să prelungească nepermis cercetarea prealabilă și aplicarea sancțiunii, aspect de natură a afecta raporturile de muncă prin crearea unei stări de nesiguranță a salariatului privind securitatea locului său de muncă.

Protejarea intereselor angajatului, prin instituirea unui termen maxim de prescripție, constituie o apreciere susținută de concluziile exprimate de Curtea Constituțională în Decizia nr. 71/1999 și reluate în Decizia nr. 743/2011, în sensul că termenele de prescripție fixate de lege constituie o măsură de protecție a angajaților față de aplicarea arbitrară a unui regim sancționator și asigură, în același timp, stabilitatea raporturilor de muncă.

Astfel, reglementarea a două termene de prescripție constituie o aplicare a principiului protejării intereselor ambelor părți ale raportului de muncă și al egalității armelor, respectiv:

- un termen minim de 30 de zile, acordat angajatorului pentru a verifica dacă aspectele constatate în procedura cercetării prealabile constituie abatere disciplinară, dacă se impune aplicarea unei sancțiuni disciplinare pentru această abatere și pentru a motiva măsura luată;

- un termen de maximum 6 luni - în care este inclus și termenul de 30 de zile - pentru a înlătura orice abuz al angajatorului rezultând din poziția sa dominantă în cadrul raportului de muncă.

Așadar, cel îndreptățit să aplice sancțiunea disciplinară trebuie să emită decizia în 30 de zile de la momentul în care a primit raportul final de cercetare disciplinară prealabilă, prin care se constată că s-a săvârșit cu vinovăție o abatere disciplinară de către salariatul în cauză, în timp ce, pentru termenul de 6 luni, momentul de referință este diferit, și anume acela al momentului săvârșirii faptei.

Interpretarea dată de ÎCCJ termenului de 30 zile nu se poate extinde și asupra termenului de 6 luni reglementat în art. 252 alin. 1 Codul muncii, în sensul că acesta ar curge de la data când fapta salariatului a fost calificată ca abatere disciplinară și a fost adusă la cunoștința reprezentantului angajatorului abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, prin înregistrarea raportului final asupra cercetării disciplinare la registratura unității, așa cum susține apelanta; așa cum s-a arătat anterior, chiar legea stabilește momente diferite de la care aceste termene de prescripție încep să curgă.

3.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 16/12.11.2012 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității.”

4. Aplicarea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă al unei salariate gravide ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 39](#))

(Problemă discutată la nivel național: [Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, p. 10](#))

4.1 Soluțiile însușite de judecătorii prezenți la întâlnire:

a) *În opinia majoritară a judecătorilor Curții de Apel Iași*, instanța de judecată investită cu analiza legalității deciziei și, implicit, a măsurii desfacerii contractului de muncă, poate dispune înlocuirea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă, cu orice altă sancțiune disciplinară.

În argumentarea acestei opinii se invocă dispozițiile art. 60. [interzicerea concedierii cu caracter temporar]: „(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.”

Actul unilateral de concediere emis de angajator este nul parțial, în ceea ce privește sancțiunea aplicată și nu în integralitate, întrucât scopul dispozițiilor art.60 (1) lit.c din Codul muncii nu este acela de a asigura cauze de impunitate a lucrătoarelor gravide, ci doar de protecție a maternității. Așadar, va fi nulă numai acea dispoziție care încalcă o prevedere legală și îi încalcă scopul.

În condițiile în care sunt îndeplinite celelalte condiții ale răspunderii disciplinare, instanța poate dispune înlocuirea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă, cu orice altă sancțiune disciplinară.

b) În opinia minoritară a judecătorilor Curții de Apel Iași, decizia de concediere este nulă în integralitate, în raport de interdicția reglementată în art. 60 lit. c Codul muncii. Instanța nu poate dispune înlocuirea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă cu orice altă sancțiune disciplinară, ci doar constată nulitatea actului, având în vedere că legea prevede că angajatorul nu poate „dispune” concedierea salariatei aflată într-o astfel de situație. În condițiile în care legea interzice expres aplicarea unei astfel de sancțiuni, instanța nu mai poate ajunge la analiza criteriilor de individualizare a sancțiunii, pentru a constata că sancțiunea aplicată de angajator este prea gravă și se impune a fi înlocuită cu o sancțiune mai ușoară.

Se pune *întrebarea*: în cazul în care instanța constată că, raportat abaterii săvârșite de salariața gravidă, aplicarea sancțiunii desfacerii contractului individual de muncă corespunde criteriilor de individualizare prevăzute de art. 250 Codul muncii, este obligată să dispună, din oficiu, înlocuirea sancțiunii cu una mai ușoară, doar pentru a acoperi interdicția dispusă de lege în sarcina angajatorului prin art. 60 (1) lit. c din Codul muncii și nerespectată de acesta?

5. Conținutul deciziei de sancționare disciplinară - cerința descrierii faptei care constituie abatere disciplinară ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 56](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Constatarea nulității absolute a deciziei de sancționare disciplinară, întrucât în cuprinsul deciziei contestate nu este descrisă, în mod concret și precis, fapta care constituie abatere disciplinară, săvârșită de către salariat. Din cuprinsul deciziei contestate rezultă că motivul sancționării disciplinare îl constituie neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către contestator, respectiv „*pentru anumite vehicule de transport marja cu depășiri de mase/dimensiuni, pentru care s-au emis ATS-uri în cadrul ACI Nădlag II, nu a fost atașat în e-Tarifare documentul CMR*”.

Prin urmare, în decizia contestată, angajatorul s-a limitat la o descriere extrem de sumară, generică, a faptei imputate ca abatere disciplinară, fără a descrie însă în concret fapta săvârșită de contestator. În acest sens, în cuprinsul deciziei se menționează neatașarea în e-Tarifare a documentului CMR, pentru anumite vehicule de transport marfa cu depășiri de mase/dimensiuni, pentru care s-au emis ATS-uri în cadrul ACI Nădlag II, fără însă ca angajatorul să precizeze, în mod concret, vehiculele pentru care contestatorul nu a atașat „în e-

Tarifare documentul CMR” și data concretă la care a săvârșit aceste fapte (doar prin prezentarea concretă a faptelor săvârșite, salariatul ar avea posibilitatea de a-și formula apărările și a proba, eventual, netemeinicia abaterilor disciplinare reținute în sarcina sa).

5.2 Argumente:

Dispozițiile art. 252 alin. 2 lit. a C.muncii care impun descrierea faptei care constituie abatere disciplinară în cuprinsul deciziei emise de angajator, se interpretează în sensul că fapta imputată salariatului trebuie indicată de o manieră care să permită analizarea tuturor elementelor constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv elementul material constând în acțiunea/inacțiunea săvârșită, data comiterii, rezultatul/consecințele produse, circumstanțele săvârșirii. Lipsa expunerii clare, precise și concise a faptei imputate are consecințe directe asupra exercițiului deplin al dreptului salariatului la apărare și lipsește instanța de judecată de posibilitatea exercitării unui control real și efectiv asupra conținutului constitutiv al abaterii disciplinare, motiv pentru care sancțiunea ce intervine este nulitatea deciziei.

Aspectele concrete la care face trimitere materialul privesc chestiuni factice ce țin de instrumentarea dosarelor și nu reprezintă veritabile probleme de drept, referitoare la interpretarea unor dispoziții legale aplicabile.

5.3 Decizii CCR:

Prin deciziile sale. Curtea Constituțională a stabilit în mod constant că mențiunile și precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a unei sancțiuni disciplinare au rolul de a-l informa corect și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, aceste mențiuni fiind necesare și pentru instanța de judecată pentru verificarea legalității și temeiniciei măsurii luate.

- [Decizia Curții Constituționale nr. 58/2007](#) referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 266, art. 267 și art. 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;

- [Decizia nr. 319/2007](#) referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;

- [Decizia nr. 654/2007](#) referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2) și ale art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii: „*Codul muncii stabilește (...) elementele și mențiunile pe care trebuie să le cuprindă decizia, sub sancțiunea nulității. Mențiunile și precizările pe care trebuie să le cuprindă decizia sunt absolut necesare pentru ca salariatul sancționat să-și poată pregăti, organiza și exercita apărarea, dar și instanței judecătorești chemate să hotărască în privința legalității și a temeiniciei măsurii contestate. Completarea deciziei cu toate datele prevăzute de textul de lege nu produce nicio dificultate pentru angajator, cerându-i doar atenție și responsabilitate.*”

I. Răspunderea patrimonială

1. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator. Analizarea de către instanță a faptei ilicite în cadrul răspunderii patrimoniale în condițiile în care pentru aceeași faptă salariatul a fost sancționat disciplinar și nu a contestat decizia ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 4, și în trimestrele III-IV, p. 2](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire: se impune a fi analizată decizia sub aspectul valorii probatorii în privința elementelor răspunderii patrimoniale.

1.2 Argumente:

În cazul în care sancțiunea disciplinară nu a fost contestată, decizia sancționatorie nu are putere de lucru judecat, luarea la cunoștință de către salariat a acestei decizii nu îl lipsește de posibilitatea unui control jurisdicțional al existenței faptei și al caracterului ilicit al acesteia într-un proces distinct, privind atragerea răspunderii patrimoniale.

Decizia sancționatorie va fi analizată din punct de vedere al forței sale probante sub aspectul faptei, dat fiind faptul că este un înscris emis de angajator.

2. Prejudiciul cauzat angajatorului de către salariat, ca urmare a absentării nemotivate de la locul de muncă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 22](#))

2.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Tema prezentată nu conține suficiente elemente care să determine identificarea problemei de drept ce a determinat o jurisprudență diferită la nivelul tribunalului. Această temă va fi dezvoltată de către judecătorul delegat și pusă în discuție la o întâlnire ulterioară. Problema de drept va fi din nou supusă dezbaterilor, după ce vor fi prezentate noi detalii și argumente.

3. Legalitatea reținerii unor sume de bani din salariul angajatului, cu titlu de garanție, în vederea acoperirii eventualelor prejudicii produse în patrimoniului angajatorului, în condițiile în care salariatul care nu are funcție de gestionar și nici atribuții specifice de gestiune ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 34](#))

3.1 Opinia unanimă însușită de judecătorii prezenți la întâlnire:

Legea română prevede prin dispozițiile art. 169 C.muncii că nici o reținere din salariu nu poate fi operată, *în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege*, iar reținerile cu titlu de

daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și *a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă*. Față de conținutul textual, trebuie apreciat că dispozițiile naționale asigură un nivel de protecție mai ridicat decât cel instituit prin convențiile internaționale, astfel că în materia reținerilor din salariul cu titlu de garanție, singura ipoteză legală ar fi cea derivând exclusiv din aplicarea unei prevederi normative, contractul de garanție încheiat cu nerespectarea acestei cerințe fiind invalid.

3.2 Argumente:

Comitetul de Experți din cadrul OIM a subliniat că: „Ar trebui să se atragă atenția și asupra unui alt punct (...) și anume conformitatea deducerilor prevăzute în contracte individuale de muncă și deducerile efectuate cu consimțământul scris al lucrătorului cu cerințele Convenției. În acest sens, trebuie reamintit faptul că articolul 8 alineatul (1) din Convenție (la fel ca articolul 4 alineatul (1), care reglementează plățile în natură) face exclusiv trimitere la legile sau reglementările naționale, convențiile colective și arbitrajul ca fiind singurele baze legale valabile pentru efectuarea deducerilor din salarii. *În ambele cazuri, scopul este clar de a exclude aranjamentele „private” care ar putea implica deduceri ilegale sau abuzive sau plăți în natură nesolicitate în detrimentul câștigurilor lucrătorului.* În avizul Comitetului, prevederile din legislația națională care permit deduceri în virtutea unor acorduri individuale sau consimțământ nu sunt, prin urmare, compatibile cu articolul 8 alineatul (1) din Convenție. În plus, în unele țări, (...) se pot face deduceri din salarii *pentru depozite* („Consignații”) stabilite în acorduri individuale. În acest sens, *Comitetul a reamintit în mod constant că prevederile din legislația națională autorizarea deducerilor din salarii în virtutea unor acorduri individuale sau consimțământul nu oferă nivelul de protecție cerut de Convenție și a îndemnat guvernele să adopte măsuri adecvate pentru a specifica tipurile și amploarea deducerilor permise în temeiul contractelor de muncă.* (General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) disponibil la <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf>, p. 216-217, tr. ns.).

De asemenea, conform articolului 4 paragraful 5 din Carta socială europeană, statele se angajează să „permită deduceri din salarii numai în condițiile și în măsura prevăzute de legea sau reglementări naționale sau stabilite prin convenții colective sau prin sentințe de arbitraj”. [...] Principiul subliniat de aceasta prevedere este că salariul lucrătorului ar trebui să fie supus deducerilor numai în circumstanțe care sunt bine definite într-un instrument juridic (care acoperă baza și procedură) și sub rezerva limitelor specificate în aceasta. Comitetul [de Experți independenți] au ridicat întrebări cu privire la posibilitatea deducerilor permise cu consimțământul scris al lucrătorului, astfel cum este prevăzut în reglementările naționale relevante. *S-a arătat că acest grad de latitudine nu este compatibil cu Carta.* [...]” (Conditions of employment in the European Social Charter, Council of Europe, 1999, pp. 80-83.)

Trebuie subliniat că legea română prevede prin dispozițiile art. 169 C.muncii că nici o reținere din salariu nu poate fi operată, *în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege*, iar

reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și *a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă*. Față de conținutul textual, trebuie apreciat că dispozițiile naționale asigură un nivel de protecție mai ridicat decât cel instituit prin convențiile internaționale, astfel că în materia reținerilor din salariul salariatului singura ipoteză legală ar fi cea derivând exclusiv din aplicarea dispozițiilor legii.

4. Aplicabilitatea dispozițiilor Legii nr. 78/2018 în cazul litigiilor aflate pe rolul instanțelor de judecată, având ca obiect obligarea salariatului la restituirea unor sume de bani reprezentând drepturi salariale încasate necuvenit, ca urmare a constatărilor Curții de Conturi ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2018, p. 4](#))

4.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Instanța de judecată va aplica direct prevederile Legii nr. 78/2018, aspect ce atrage respingerea „de plano” a acțiunii pentru lipsă de interes.

4.2 Argumente:

Legea nr. 78/2018 este un act de clemență ce se aplică personalului plătit din fonduri publice, care a primit sumele reprezentând venituri de natură salarială încasate în temeiul unor acte administrative sau clauze ale contractelor/acordurilor colective de muncă în vigoare la data plății acestor drepturi, sume considerate a fi încasate nelegal și pe care trebuie să le restituie drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi sau alte structuri/instituții cu atribuții de control a unor prejudicii.

Actul normativ se adresează angajatorului care are de recuperat sume de bani „considerate a fi încasate nelegal de către Curtea de Conturi sau alte structuri/instituții cu atribuții de control a unor prejudicii”.

În plus, dispozițiile art.3 ale actului normativ arată că prin efectul legii încetează atât plata sumelor ce fac obiectul reglementării actului de amnistie, cât și „orice formă de recuperare a acestora”.

Prin urmare, nu este necesar a se stabili caracterul nelegal prin intermediul procedurii jurisdicționale, prevăzută de art. 169 și 254 din Codul muncii.

J. Probleme privind competența în litigiile de muncă

1. Competența teritorială în litigiile de muncă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 2](#))

Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Competența teritorială în litigiile de muncă, în situația în care necompetența a fost invocată din oficiu de către instanță, iar reclamantul nu și-a manifestat vreo opțiune, se stabilește fie aleatoriu de către judecător, fie în ordinea prevăzută de lege.

2. Competența teritorială în cazul coparticipării procesuale [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2015, p. 1\)](#)

Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul incidenței dispozițiilor art. 269 alin.3 C.pr.civ potrivit cărora ”Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuala activă, cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți.”

3. Competența materială de soluționare a cererilor formulate de titularii contractelor de activitate sportivă în contradictoriu cu structura sportivă beneficiară [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2018, p. 5\)](#)

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Soluționarea litigiilor având ca obiect plata unor dreptului rezultate din contractul sportiv de performanță este de competența judecătoriei, conform art. 94 pct. 1 lit. k NCPC.

3.2 Argumente:

Legiuitorul a reglementat raportul juridic dintre un sportiv și clubul la care își desfășoară activitatea prin Legea nr. 69/2000 - Legea educației fizice și sportului, sportivul profesionist având alegerea de a încheia cu structura sportivă, în forma scrisă, fie un contract individual de muncă, fie un contract de activitate sportivă (convenție civilă), în acest sens fiind dispozițiile art.14 (2) lit.b din acest normativ.

Prin urmare, contractul de muncă nu este singurul în temeiul căruia se desfășoară o activitate de către sportiv, ci există și contractul civil în executarea cărora sportivul prestează o activitate în beneficiul celeilalte părți, care o plătește.

Ca regulă, contractul este prezumat a avea natura juridică ce corespunde denumirii conferite de părți, dar această prezumție poate fi răsturnată prin proba voinței reale a părților, prin regula de interpretare a contractului, potrivit art. art. 1.266 din Codul civil roman.

Câtă vreme nu se pune în discuție o altă natură juridică a contractului, ca fiind un contract de muncă, atunci contractul este prezumat a avea natura juridică ce corespunde

denumirii conferite de părți, respectiv contractat sportiv de performanță în sensul dispozițiilor art.14 (2) lit.b teza a II-a din Legea nr. 69/2000.

Prin urmare, soluționarea litigiilor având ca obiect plata unor dreptului rezultate din contractul sportiv de performanță este de competența instanței de drept comun și nu a instanței specializate de dreptul muncii.

4. Competența teritorială de soluționare a cererilor formulate de salariații cu domiciliu și locuri de muncă situate în circumscripțiile teritoriale a mai multor tribunale, împotriva aceluiași angajator ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 41](#))

(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, p. 25)

4.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Sunt aplicabile prevederile art.269 alin.(3) Codul muncii.

4.2 Argumente:

1. Caracterul normelor legale care reglementează competența teritorială în materia jurisdicției muncii.

Așa cum s-a antamat, litigiul cu care a fost sesizată instanța de judecată este de competența jurisdicției muncii, conform art.269 alin.(1) Codul muncii.

Conform art.269 alin.(2) Codul muncii, judecarea conflictelor de muncă este de competența instanței „în a cărei circumscripției reclamantul își are domiciliul sau reședința, ori, după caz sediul”. Potrivit art.278 alin.(1) Codul muncii, „Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii (...)”. Art.210 din Legea dialogului social prevede că „cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul”.

Cu toate acestea, art.269 alin.(3) Codul muncii prevede că „Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți.”

Textele care reglementează competența teritorială au caracter imperativ, o astfel de interpretare fiind reținută în mod constant de către instanțele judecătorești.

Prin urmare, deși competența teritorială în materia jurisdicției muncii este una alternativă (tribunalul de la domiciliul/reședința reclamantului sau tribunalul de la locul de muncă al reclamantului sau tribunalul competent în condiții de coparticipare procesuală), ea este, fără îndoială, una exclusivă.

În condițiile art.116 Cod procedură civilă, „reclamantul are alegerea între mai multe instanțe deopotrivă competente”.

2. Condițiile procedurale de invocare a excepției necompetenței teritoriale.

Art.129 alin.(2) pct.3 CPC stabilește că „necompetența este de ordine publică în cazul încălcării competenței teritoriale exclusive, când procesul este de competența unei instanțe de același grad și părțile nu o pot înlătura”.

Art.130 alin.(2) CPC prevede că „(...) necompetența teritorială de ordine publică trebuie invocată de părți ori de către judecător la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate, în fața primei instanțe”.

Chiar dacă art.116 CPC permite reclamantului alegerea instanței, instanța sesizată, în aplicarea prevederilor legale în materie, are obligația de a verifica dacă alegerea reclamantului este una conformă/valabilă, respectiv dacă instanța sesizată este deopotrivă competentă cu celelalte permise, raportat la prevederile art.269 alin.(2) și (3) Codul muncii.

În concret, instanța sesizată este obligată să verifice dacă este instanța de la domiciliul sau reședința reclamantului, de la locul de muncă al acestuia sau dacă există norme exprese care legitimează introducerea cererii la altă instanță.

Astfel fiind, chiar dacă competența este una alternativă, ea este limitată exclusiv la anumite instanțe, ceea ce legitimează invocarea din oficiu a necompetenței teritoriale în caz de nerespectare a prevederilor legale cu caracter imperativ, neputându-se astfel reține nerespectarea cerințelor procedurale de invocare a excepției de necompetență.

3. Temeinicia excepției necompetenței teritoriale a tribunalului în favoarea căruia s-a declinat competența.

În toate cazurile de competență alternativă, reclamantul este cel care face alegerea între instanțele deopotrivă competente. Odată făcută această alegere, instanța nu se poate dezinvesti prin declinarea competenței de soluționare, în condițiile în care ea nu este necompetentă absolut, nici din oficiu, nici la cererea pârâtului, cum nici reclamantul nu poate reveni asupra alegerii sale.

În cauză, drepturile salariale pretinse angajatorului-pârât de reclamanți se întemeiază pe aceeași cauză juridică, raporturile juridice deduse judecății fiind similare și circumscriindu-se ipotezei prevăzute de art.59 teza a II-a Cod procedură civilă: „*Mai multe persoane pot fi împreună reclamante sau pârâte dacă obiectul procesului este un drept ori o obligație comună, dacă drepturile sau obligațiile lor au aceeași cauză ori dacă între ele există o strânsă legătură.*”

În atare condiții, față de împrejurarea că atât tribunalul inițial sesizat este competent să soluționeze cererea reclamanților, fiind instanța competentă conform art.269 alin.(3) Codul muncii, cât și tribunalul în favoarea căruia s-a declinat, care este instanța de la domiciliile/locurile de muncă ale reclamanților (conform art.210 din Legea nr.62/2011), reținând că opțiunea reclamanților a fost deja exercitată, în mod legal, conform art.116 Cod procedură civilă, în favoarea sesizării instanței competente pentru ceilalți reclamanți, pentru respectarea acestei opțiuni și pentru a da efect textului de lege care o consacră, se impune admiterea excepției de necompetență teritorială invocată în cauză, declinarea competenței în favoarea tribunalului inițial investit, constatarea ivirii conflictului negativ de competență și înaintarea lui spre soluționare instanței imediat superioare și comune instanțelor aflate în conflict (Sentința civilă nr.86/31.01.2019 a Tribunalului Vaslui în dosarul nr.2314/89/2018).

Ca argument suplimentar, se arată în Decizia nr.2807/10.07.2018 a ÎCCJ, în dosarul nr.2039/120/2018, că măsura disjungerii raporturilor juridice individuale nu poate să atragă

consecința pierderii competenței instanței inițial investite, care rămâne competentă să soluționeze cerere de chemare în judecată disjunctă.

5. Competența teritorială facultativă reglementată de dispozițiile art. 127 alin. 2 și alin. 2 ind. 1 Cod procedură civilă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 14](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire a fost în sensul păstrării competenței instanței sesizate de către reclamant, în temeiul dispozițiilor art. 127 alin. 2 și alin. 2 ind. 1 C.proc.civ., întrucât textul prevede o competență facultativă opțională în temeiul căreia doar reclamantul poate să aleagă să sesizeze fie instanța care are și calitate de pârâtă, fie o instanță competentă din raza teritorială a unei curți de apel învecinate.

5.2 Argumente:

S-a reținut că acțiunea reclamantului care nu se încadrează la alin. 1 al art. 127 Cod procedură civilă, dar se judecă în contradictoriu cu Tribunalul Iași/Curtea de Apel Iași, este de competența Tribunalului Iași, raportat la art. 127 alin. 2 și alin. 2 ind. 1 Cod procedură civilă, excepția necompetenței teritoriale a Tribunalului Iași fiind respinsă.

Dosar nr. 765/99/2020 – reclamanta a chemat în judecată pârâta Curtea de Apel Iași, solicitând obligarea pârâtei la recalcularea drepturilor salariale, plata diferențelor, actualizare sume și dobândă.

Soluția: Încheiere de ședință din 23.09.2020 – „Respinge excepția necompetenței teritoriale a Tribunalului Iași”.

În deliberare, instanța a respins excepția necompetenței teritoriale a Tribunalului Iași având în vedere că, potrivit alin. 2 al art. 127 C.proc.civ., în cazul în care pârât este o instanță de judecată la care se introduce cererea sau superioară celei la care se introduce cererea, reclamantului îi revine facultatea de a alege fie sesizarea instanței de la domiciliul/sediul pârâtului, fie sesizarea unei instanțe competente din raza teritorială a unei curți de apel învecinate, în speță reclamanta făcând alegerea de competență odată cu introducerea cererii la Tribunalul Iași, sens în care excepția este neîntemeiată.

În același sens se menționează și următoarele sentințe: încheiere de ședință din 23.09.2020 pronunțată în dosar nr. 766/99/2020, reclamanta fiind judecător pensionar, pârâtă fiind Curtea de Apel Iași; încheiere de ședință din 30.09.2020 pronunțată în dosar nr. 1273/99/2020, reclamanta fiind judecător pensionar, pârât fiind Tribunalul Iași.

5.3 Decizii CCR:

Prin [Decizia CCR nr. 290 din 26 aprilie 2018](#), s-au dispus următoarele:

„I. Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Laura Ileana Gal, Florin Dănuț Ciucaș și Societatea Bihor Media - S.R.L. din Oradea în Dosarul nr. 17.133/271/2015 al Judecătoriei Oradea - Secția civilă și constată că sintagma "de competența instanței la care își desfășoară activitatea" din cuprinsul art. 127 alin. (1) din Codul de procedură civilă,

precum și sintagma "care își desfășoară activitatea la instanța competentă să judece cauza" din cuprinsul art. 127 alin. (2) din Codul de procedură civilă sunt neconstituționale.

2. Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Baroul Vâlcea în Dosarul nr. 30.098/3/2014/a1 al Tribunalului București - Secția a II-a contencios administrativ și fiscal și constată că dispozițiile art. 127 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă sunt constituționale în măsura în care privesc și instanța de judecată în calitate de parte reclamantă/pârâtă."

6. Calificarea cererilor de restituire a sumelor achitate în temeiul unui titlul executoriu desființat în calea de atac, sume achitate ulterior declanșării executării silite, în situația în care cererea de restituire este întemeiată pe disp. art. 1470 și art. 1639 Cod civil. Competență materială [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2021, p. 2\)](#)

6.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire a fost în sensul opiniei judecătorului redactor.

În urma centralizării punctelor de vedere exprimate de judecătorii participanți, cu unanimitate a fost agreată soluția propusă de redactorul referatului Curții de Apel Iași, în sensul că natura juridică a cererilor de restituire a sumelor achitate în temeiul unui titlul executoriu desființat în calea de atac, sume achitate ulterior declanșării executării silite prin care se solicită repunerea în situația anterioară executării silite ca urmare a desființării titlului executoriu este cea a unei cereri în întoarcerea executării silite, dispozițiile legale aplicabile fiind disp. art. 723 și 724 Cod proc. civilă, cereri date de legiuitor în competența instanței de executare.

6.2 Argumente:

Potrivit dispozițiilor art. 22 alin. 4 Cod proc. civ. „judecătorul dă sau restabilește calificarea juridică a actelor și faptelor deduse judecății, chiar dacă părțile le-au dat o altă denumire”. În raport de situația de fapt invocată în acțiune, calificarea juridică a cererii formulate de reclamant, calificare pe care judecătorul este ținut să o facă, impune reținerea ca temei de drept incident în cauză dispozițiile art. 723 și 724 Cod proc. civ.

Prin decizia RIL 55/2020, ÎCCJ a statuat că „Acțiunea promovată de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, de bunăvoie, înainte de începerea executării silite, în baza unei hotărâri judecătorești executorii, de primă instanță, care ulterior este desființată în calea de atac, îmbracă natura juridică a unui conflict de muncă, a cărui soluționare se circumscrie prevederilor art. 256 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, atrăgând competența materială de soluționare în primă instanță în favoarea tribunalului - Secția specializată în litigii de muncă și asigurări sociale, conform art. 208 și art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare”

A reținut înalta Curte de Casație și Justiție că „este investită, prin promovarea prezentului recurs în interesul legii, cu solicitarea de a statua, pe calea interpretării unitare, asupra dispozițiilor în baza cărora se stabilește natura juridică a acțiunii promovate de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, de bunăvoie, în baza unei hotărâri judecătorești executorii, de primă instanță, care ulterior este desființată în calea de atac, respectiv dacă o atare acțiune îmbracă natura juridică a unui conflict de muncă, a cărui soluționare se circumscrie prevederilor art. 256 alin. (1) din Codul muncii, ori are natura juridică a unei cereri de întoarcere a executării, a cărei soluționare se circumscrie prevederilor art. 724 alin. (3) din Codul de procedură civilă, calificare care atrage competența materială distinctă a instanțelor de judecată.”

Analiza instanței a avut în vedere distincția între ipoteza plății efectuate după începerea executării silită și cea a plății benevole (distinctă de plata voluntară) care potrivit considerentelor 97 și 98 din decizie nu face parte din procedura de executare silită precum și faptul că art. 723 și următoarele din Codul de procedură civilă, care reglementează instituția "Întoarcerii executării", vizează procedura executării silită, și nu plata de bunăvoie făcută anterior depunerii unei cereri de executare silită la organul de executare.

Prin Decizia RIL 5/12 martie 2012, referită în cadrul deciziei 55/2020 în considerentul „101. În condițiile în care decizia de unificare a practicii judiciare a avut în vedere ipoteza în care această procedură este consecutivă începerii executării silită a unui titlu executoriu desființat ulterior, nu poate fi aplicată în situația unei executări benevole.” s-a stabilit cu titlu obligatoriu pentru instanțe că „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 404² alin. 3 din Codul de procedura civilă, instanța judecătorească competentă potrivit legii să soluționeze cererea de întoarcere a executării silită prin restabilirea situației anterioare este instanța de executare, respectiv judecătoria”. S-a reținut că din însăși reglementarea instituției întoarcerii executării, constând în repunerea părților în situația anterioară, în cadrul executării silită, rezultă, fără posibilitate de echivoc, că legiuitorul a avut în vedere ca acestei instituții juridice, ce reprezintă de fapt o situație „simetric inversă executării săvârșite”, să îi fie incidente reglementările statuate în privința contestației la executare.” și că „procedura specială a întoarcerii executării poate fi definită, astfel, ca o contestație specială la executare” iar caracterul de contestație specială la executare atrage incidenta dispozițiilor legale aplicabile contestației la executare, inclusiv a celor ce vizează competența materială a instanței.

Deoarece dispozițiile noului Cod de procedură civilă nu au un conținut diferit de cele din vechiul Cod de procedură civilă în privința întoarcerii executării, interpretarea dată acestor dispoziții legale prin RIL nr. 5/2012 sunt deplin valabile și în privința dispozițiilor noului Cod de procedură civilă.

Cererea prin care se solicită repunerea în situația anterioară executării silită ca urmare a desființării titlului executoriu are natura juridică a unei cereri în întoarcerea executării silită iar concluzia că reclamantul are alternativ deschisă atât calea formulării unei acțiuni în restituirea plății nedatorate întemeiată pe dispozițiile codului muncii, cât și pe cea a întoarcerii executării, nesocotește caracterul special al dispozițiilor art. 723 Cod proc. civ. față de dispozițiile art. 1470 și 1639 Cod civil.

6.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 5/12.03.2012 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„1. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 404² alin. 3 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească competentă potrivit legii să soluționeze cererea de întoarcere a executării silite prin restabilirea situației anterioare este instanța de executare, respectiv judecătoria.

2. Hotărârea judecătorească pronunțată este supusă căii de atac a recursului.”

Prin [Decizia nr. 15/03.11.2020 a ÎCCJ – Completul Competent să judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Suceava și, în consecință, stabilește că: Acțiunea promovată de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, de bunăvoie, înainte de începerea executării silite, în baza unei hotărâri judecătorești executorii, de primă instanță, care ulterior este desființată în calea de atac, îmbracă natura juridică a unui conflict de muncă, a cărui soluționare se circumscrie prevederilor art. 256 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, atrăgând competența materială de soluționare în primă instanță în favoarea tribunalului - Secția specializată în litigii de muncă și asigurări sociale, conform art. 208 și art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

7. Efectele deciziei Curții Constituționale din data de 26.04.2018 din perspectiva dispozițiilor art. 130 N.C.proc.civ. ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2018, p. 1](#))

7.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Judecătorii prezenți la întâlnirea trimestrială au decis să amâne adoptarea unei soluții până la publicarea deciziei Curții Constituționale, în Monitorul Oficial al României.

8. Competența teritorială în cazul conflictelor individuale de muncă în care reclamant este angajatorul. Indicarea de către reclamant a sediului procedural la adresa sediului secundar ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 2](#))

8.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Competența teritorială, în cazul conflictelor individuale de muncă în care reclamant este angajatorul, aparține instanței în a cărei rază de competență se află sediul secundar (apropiat de domiciliul/locul de muncă al salariatului).

8.2 Argumente

Potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii: „Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul”.

În litigiile în care reclamant este angajatorul, norma de competență instituită de art. 269 alin. 2 Codul muncii, singura aplicabilă, stabilește ca fiind competentă instanța de la sediul reclamantului. Noțiunea de sediu, ca element de identificare a persoanei juridice, include atât sediul principal cât și sediile secundare (art. 227 Cod civil).

Normele de procedură din Codul muncii se pot complini cu cele din norma generală, Codul de procedură civilă, doar în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă.

Normele din Codul muncii care reglementează competența teritorială, potrivit cărora instanța competentă este cea în raza căreia se află domiciliul reclamantului, reprezintă o derogare de la dispozițiile dreptului comun, derogare prin care se urmărește facilitarea accesului la justiție al salariatului. În acest sens, Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr. 945 din 07.07.2011 a stabilit că „reglementarea diferită a Codului muncii față de cea a Codului de procedură civilă referitoare la competența teritorială a instanțelor de judecată, este justificată de specificul și necesitățile ce decurg din raporturile de muncă; în acest sens trebuie observat că reglementarea criticată urmărește facilitarea accesului la justiție și a apărării salariatului care are, în cele mai multe cazuri, calitatea de reclamant”.

Scopul normei de competență, astfel stabilit este mai bine urmărit în ipoteza în care litigiul se soluționează de către instanța de la sediul secundar al societății reclamante care, în cele mai multe cazuri, reprezintă și locul de muncă al salariatului.

Dispozițiile art 113 Cod proc. civilă combinat cu art. 56 Cod pr.civ. care reglementează competența instanței de la sediul secundar unde are loc executarea contractului și în raza teritorială a căreia se găsesc și probele ce urmează a fi administrate, context în care drepturile și interesele părților ar putea fi mai bine administrate, constituie argumente care pledează în favoarea reținerii competenței teritoriale a instanței de la sediul secundar al angajatorului.

Practica recentă a ÎCCJ în conflicte de competență este în sensul stabilirii competenței în favoarea instanței de la sediul secundar.

9. Competența instanței în cazul litigiilor vizând obligarea la plata către compania de transport public a unei sume reprezentând contravaloarea unui contract de școlarizare ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2023, p. 17](#))

9.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Competența materială în litigiile având ca obiect obligarea cursantului la plata către Compania de Transport Public a sumelor reprezentând contravaloarea serviciului de formare profesională prestat în baza contractului de școlarizare revine completelor specializate în litigii de muncă și asigurări sociale.

Litigiul este un conflict de muncă, contractul fiind unul de formare profesională, încheiat în scopul dobândirii competențelor necesare încheierii contractului de muncă între părți și prestării activității de șofer de autobuz în cadrul societății.

9.2. Argumente:

Litigiul este un conflict de muncă, contractul fiind unul de formare profesională, încheiat în scopul dobândirii competențelor necesare încheierii contractului de muncă între părți și prestării activității de șofer de autobuz în cadrul societății.

Inexistența raportului de muncă, în cazul contractului de formare inițială nu justifică excluderea acestei modalități specifice de formare profesională din sfera litigiilor de muncă și implicit pe beneficiarul formării de la aplicarea normelor protective specifice dreptului muncii.

10. Competența materială a Tribunalului, Secția I Civilă – litigii de muncă după adoptarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2023, p. 17](#))

10.1. Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

În unanimitate judecătorii secției au agreat opinia în sensul plenitudinii de competență a Tribunalului în soluționarea conflictelor de muncă, în considerarea naturii juridice specifice a acestor litigii.

10.2. Argumente:

Urmare a abrogării dispozițiilor Legii 62/2011, prin Legea nr.367/2022 privind dialogul social, în contextul în care noua lege a dialogului sociale nu mai prevede capitolul privitor la conflictele individuale de muncă, care reglementa la art. 208 problema competenței materiale în soluționarea conflictelor individuale de muncă rămâne reglementată de dispozițiile Codului de procedură civilă.

Din modalitatea de reglementare a competenței în Codul de procedură civilă nu se poate reține o competență în favoarea judecătoriei pentru soluționarea acestor litigii, în virtutea plenitudinii de competență a Tribunalului conform art. 95 pct.1 C.proc.civ. impunându-se concluzia că tribunalelor le revine oricum competența de soluționare a conflictelor de muncă.

Pe de o parte, din urmărirea procesului legislativ de adoptare a Legii nr. 367/2022 nu rezultă o intenție a inițiatorilor de reconfigurare a competenței instanțelor de soluționare a cauzelor în primă instanță, nici de degrevare a curților de apel de sarcina soluționării în căile de atac a acestui tip de litigii.

Din punct de vedere istoric, începând din anul 2000 a fost prevăzută expres în Codul de procedură civilă competența tribunalelor de a judeca conflicte de muncă, odată cu adoptarea OUG nr.138/2000 care a introdus în Codul de procedură civilă lit.b ind.1 la art.2 alin.1.

Odată cu Legea nr.76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, s-a renunțat la enumerarea de la pct.1, textul prevăzând doar:

„Tribunalele judecă: 1. în primă instanță, toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe;”.

Nici în propunerea inițiatorului, nici în rapoartele comisiilor parlamentare nu apare vreo motivare a aceste modificări, rezultând astfel că desemnarea generală ca instanță de drept comun a fost apreciată ca suficientă, iar enumerarea, ca fiind de prisos.

Totuși, prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, se modifică art.208 din Legea nr.62/2011 care de acum prevede expres Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal (forma inițială era Conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești.), iar art.269 din Legea nr.53/2003 se modifică și prevede Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii. (forma anterioară era „Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă”).

În expunerea de motive a Legii nr.2/2013 se menționează:

„... proiectul de lege propune modificarea unor acte normative în materia conflictelor de muncă, în sensul clarificării, prin prevederi exprese, a competenței tribunalului de a judeca în primă instanță cauzele ce au acest obiect (modificarea Legii nr.53/2003 privind codul muncii, modificarea Legii dialogului social nr.62/2011), în scopul evitării interpretării potrivit căreia competența materială pentru litigiile de muncă ar fi determinată potrivit criteriului valoric prevăzut ca și criteriu general pentru cauzele civile”.

Din această argumentare rezultă că intenția a fost doar de clarificare și în această materie a competenței de drept comun a tribunalului, conferită prin art.95 pct.1 Cpc, prin eliminarea posibilității de scindare a competenței între tribunale și judecătoria în baza criteriului valoric, considerat inaplicabil acestui tip de cauze.

Cu privire la domeniul de aplicare al art.94 pct.1 lit.k Cpc („Judecătorii judecă: 1. în primă instanță, următoarele cereri al căror obiect este evaluabil sau, după caz, neevaluabil în bani: k) orice alte cereri evaluabile în bani în valoare de până la 200.000 lei inclusiv, indiferent de calitatea părților, profesioniști sau neprofesioniști”), din urmărirea procesului legislativ al Legii nr.134/2010 pentru adoptarea Codului de procedură civilă (vezi anexa), rezultă că textul s-a dorit să vizeze unitar toate raporturile reglementate de noul cod civil, care prin art.3 a statuat absorbirea fostelor raporturi comerciale, acesta fiind sensul introducerii sintagmei indiferent de calitatea părților, profesioniști sau neprofesioniști. Prin urmare, nu se poate susține că noțiunea „orice alte cereri” se referă la orice materii.

În contrapondere, în forma inițială a Legii nr. 134/2010, tribunalul avea în competență în primă instanță „1. a) cererile evaluabile în bani în valoare mai mare de 100.000 lei, indiferent de calitatea părților, profesioniști sau neprofesioniști.”

Acest text compilează de fapt competența dată de fostul Cod civil în materie comercială cu cea în materie civilă, prevăzute anterior la art.2 pct.1 lit.a și lit.b, venind în completarea textului de la art.94 pct.1 lit.k (inițial lit.l) ce reglementează competența judecătorei și evidențiind încă odată lipsa de suprapunere între criteriul valoric și celelalte materii indicate distinct în vechiul cod de procedură și în forma inițială a noului cod ca fiind în competența tribunalului.

Un argument în plus în sensul competenței de principiu a tribunalelor și în materia conflictelor de muncă poate fi și faptul că prin proiectul de lege de modificare a Legii nr.62/2011 și a Codului muncii aflat în procedură legislativă în paralel cu Legea nr.367/2022 se propunea deja eliminarea art.208 din Legea nr.62/2011 fără a se aduce completări Legii nr.53/2003, cu motivația că: „Prezența acestei prevederi este redundantă, deoarece Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă prevede că toate cererile care nu sunt date prin lege altor instanțe se judecă de către tribunal în primă instanță”. Deși Consiliul economic și social a dat aviz nefavorabil pe motiv că „dacă se elimină art.208 ... conflictele de muncă ar putea fi judecate de judecătoria, conform art.94 alin.1 lit.k”, din toate considerațiile anterioare nu rezultă că o astfel de interpretare poate fi fundamentată din punct de vedere al scopului legiuitorului, în timp ce din expunerile de motive ale actelor normative în materie rezultă chiar contrariul.

Or, dacă potrivit Codului civil, principala regulă de interpretare a actului juridic vizează identificarea voinței părții, se poate conchide că și în operațiunea de interpretare sistematică a legii, trebuie să se dea prioritate interpretării care corespunde scopului legiuitorului.

În cadrul dezbaterilor s-a avut în vedere și tranșarea problemei privind competența în primă instanță a tribunalului în soluționarea litigiilor de proprietate intelectuală, în interpretarea aceluiași dispoziții din Codul de procedură civilă în cadrul Minutei Întâlnirii reprezentanților CSM cu președinții secțiilor civile ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și curților de apel, 11-12-mai 2017.

La data de 16.02.2023 a fost înregistrată pentru dezbateri la Senat, în calitate de primă cameră decizională, propunerea de modificare a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii care vizează competența materială în soluționarea conflictelor de muncă. La data de 03.03.2023 Consiliul Legislativ a emis avizul referitor la propunerea legislativă de modificare a Legii nr. 367/2022.

K. Aspecte procedurale privind litigiile de muncă

1. Timbrarea cererii de recuzare [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 1\)](#)

1.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Cererile de recuzare nu sunt scutite de plata taxei judiciare de timbru, fiind aplicabile dispozițiile art. 9 din OUG nr. 80/2013, în sensul taxării acestora cu suma de 100 lei.

1.2 Argumente:

Cererea de recuzare este un incident procedural referitor la compunerea completului de judecată și nu constituie o cerere incidentă jurisdicției muncii, în sensul art. 266 coroborat cu art. 270 din Codul muncii și anume „soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.”

Justificarea legiuitorului pentru scutirea de la plata taxei judiciare de timbru rezidă în natura drepturilor aduse spre soluționare instanței de judecată, în sensul în care s-a urmărit ca pentru toate conflictele juridice ce vizează raporturile de muncă între salariat și angajator ori între partenerii sociali să se asigure deplinul acces la justiție în sensul art. 21 din Constituție. Efectivitatea dreptului de acces la o instanță impune ca exercitarea dreptului în cauză să nu fie împiedicată de existența vreunui obstacol de drept sau de fapt ce ar putea afecta însăși esența dreptului.

Or, cererea de recuzare nu poate fi raportată sintagmei dreptului de acces la o instanță în sensul exercitării dreptului material.

De altfel, trebuie notat și faptul că în situația în care justițiabilul nu poate face față cheltuielilor unui proces din cauza lipsei mijloacelor materiale, tocmai ca o garanție a liberului acces la justiție, prin art. 42 din OUG nr. 80/2013 legiuitorul a instituit posibilitatea ca persoanele fizice să poată beneficia de scutiri, reduceri, eşalonări sau amânări pentru plata taxelor judiciare de timbru, în condițiile OUG nr. 51/2008 privind ajutorul public judiciar în materie civilă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.193/2008, cu modificările și completările ulterioare.

1.3 Decizii CCR și CEDO:

Prin [Decizia CCR nr. 508 din 5 decembrie 2013](#), s-au dispus următoarele:

„Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Vasile Răuț în Dosarul nr. 11.179/318/2013 al Judecătorei Târgu Jiu și constată că dispozițiile art. 9 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru sunt constituționale în raport cu criticile formulate.”

Prin [Decizia CCR nr. 387 din 27 mai 2015](#), s-au dispus următoarele:

„Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Gigi Rusu și Moise Rusu în Dosarul nr. 13.470/200/2014 al Judecătorei Buzău - Secția civilă și constată că dispozițiile art. 29 alin. (1) lit. i) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru sunt constituționale în măsura în care sunt scutite de la plata taxei judiciare de timbru acțiunile și cererile referitoare la despăgubirile civile pentru prejudiciile materiale și morale decurgând dintr-o cauză penală în condițiile în care fapta cauzatoare de prejudiciu, la momentul săvârșirii acesteia, era prevăzută ca infracțiune.”

Decizii CEDO

- Hot. în cauza Ashingdane c. Regatului Unit, 1985;

- Hot. în cauza Kreuz c. Poloniei, 2001

2. Procedura cercetării falsului în ceea ce privește procesul verbal de comunicare a unui act procesual (art. 163 alin. 5 N.C.proc.civ.) (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 9)

(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor civile ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și curților de apel, Bacău, 23-24 iunie 2016, p. 21)

2.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Procedura înscrierii în fals cu privire la cu privire la faptele constatate personal de cel ce a încheiat procesul verbal de comunicare, prevăzută de art. 165(3) N.C.proc.civ. este cea reglementată de art. 221 C.proc.pen. combinat cu art.320 și urm. din Codul penal și nu procedura denunțării falsului reglementată de art.304-308 N.C.proc.civ.

Această problemă de drept va fi prezentată și Secției civile a Curții de Apel Iași, pentru ca aceasta să fie discutată la întâlnirea trimestrială din luna iunie.

2.2 Argumente:

Plângerea pentru înscrierea în fals se adresează parchetului, ulterior făcându-se revizuirea hotărârii instanței civile.

Prin art. 165(3) N.C.proc.civ. legiuitorul a prevăzut în beneficiul persoanei interesate dreptul de a uza de procedura înscrierii în fals cu privire la cu privire la faptele constatate personal de cel ce a încheiat procesul verbal de comunicare.

Problema de drept o constituie împrejurarea dacă procedura înscrierii în fals cu privire la acest act procedural este cea reglementată de dispozițiile art. 304-308 N.C.proc.civ. ori procedura sesizării organelor penale conform 221 C.proc.pen. combinat cu art. 320 și urm. C.pen., în prezentul material urmând a proceda la interpretarea normelor juridice incidente tocmai pentru a stabili care este sfera situațiilor de fapt concrete la care acestea se referă și ca atare a sensului voinței legiuitorului, exprimată în norma de drept.

Interpretând gramatical și literal dispozițiile art.304-308 N.C.proc.civ., ținându-se cont de înțelesul termenilor utilizați și respectiv de legătura dintre acești termeni precum și de construcția frazelor, se constată că procedura descrisă în textele legale anterior indicate vizează exclusiv înscrisurile (sub semnătură privată sau autentice) ce sunt folosite de părți ca mijloace de dovedire a pretențiilor afirmate prin acțiune ori prin cererile incidentale sau ca blocare a acestor pretenții.

Aceasta deoarece, pe de o parte, legiuitorul folosește sintagma „înscris produs de parte”, iar pe de altă parte, numai cu privire la aceste tipuri de înscrisuri instanța poate întreba

partea care l-a produs dacă înțelege să se folosească de el (art.306 alin.1) ori să îl înlăture dacă partea care folosește înscrisul declară că nu se mai servește de înscris.

Comunicarea hotărârii consemnată în procesul verbal întocmit conform art. 164 N.C.proc.civ. este un înscris în sensul art. 269(2) N.C.proc.civ., întocmit de funcționarul însărcinat de autoritatea publică în acest sens. Acest înscris este un act solemn emis în derularea procedurii judiciare, neavând valoarea înscrisurilor produse de părțile litigante ca mijloace de dovadă în cadrul procesului în care își dispută dreptul invocat ca fiind încălcat.

Ca atare, nu se poate vorbi cu privire la comunicarea hotărârii consemnată în procesul verbal de posibilitatea abandonării prezumtive sau exprese a înscrisului de către parte ori despre aprecierea instanței că poate sau trebuie să valorizeze înscrisul (procesul-verbal de comunicare) în tot sau în parte, în funcție de poziția exprimată de parte.

În plus, se observă că, permițând verificarea falsului în procedura înscrierii în fals prin art. 163(5) N.C.proc.civ., legiuitorul nu face trimitere expresă la procedura reglementată de art.304-308 N.C.proc.civ., cum face în situațiile în care urmărește neechivoc aplicarea anumitor reguli.

Prin urmare, partea ce invocă săvârșirea unui fals cu privire la faptele constatate personal de cel ce a încheiat procesul verbal de comunicare, în sensul art. 165(3) N.C.proc.civ., are deschisă calea sesizării organelor penale conform 221 C.proc.pen. combinat cu art.320 și urm. din Codul penal și nu procedura denunțării falsului conform art.304-308 N.C.proc.civ.

Nu în ultimul rând trebuie subliniat și faptul că, în cazul stabilirii falsului, parte are posibilitatea de a cere revizuirea hotărârii definitive, conform art.509(1) pct.3 N.C.proc.civ.

2.3 Decizii ICCJ:

Prin [Decizia nr. 31/24.06.2019 a ICCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„Respinge ca inadmisibilă sesizarea formulată de Curtea de Apel București - Secția a IV-a civilă în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la dezlegarea următoarei chestiuni de drept: „în interpretarea art. 308 din Codul de procedură civilă adoptat prin Legea nr. 134/2010, coroborat cu art. 549¹ din Codul de procedură penală adoptat prin Legea nr. 135/2010, competența de a cerceta falsul aparține instanței civile sau instanței penale.”

3. Admisibilitatea intervenției principale în conflictele individuale de muncă privind drepturi salariale, acordarea grupelor de muncă sau repararea prejudiciilor materiale rezultate ca urmare a achitării cu întârziere a drepturilor salariale ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2019, p. 47](#))

(Problemă discutată la nivel național: [Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, p. 26](#))

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

De pricipiu, în litigiile de muncă nu este admisibilă cererea de intervenție principală, întrucât o altă persoană nu poate cere să i se stabilească drepturi decurgând dintr-un raport de muncă în care subiect este persoana care figurează ca parte în cererea principală. Cu titlu de excepție, soluția trebuie circumstanțiată tipului de cauză cu care instanța este investită.

4. Aplicabilitatea prevederilor art. 36 sau ale art. 64 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, respectiv ale art. 75 alin. (1) sau ale art. 75 alin. (3) din Legea nr. 85/2014 privind procedura insolvenței, în situația acțiunilor privind creanțele constând în drepturi salariale, născute după deschiderea procedurii de insolvență a societății angajatoare ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2021, p. 9](#))

(Problemă discutată la nivel național: Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul curților de apel, Iași, 23-24 septembrie 2021, p. 143)

4.1 Opinia judecătorilor prezenți la întâlnire:

Este necesară a se face o corectă calificare a cererii formulate, respectiv verificarea calității de creditor curent.

Legea insolvenței protejează creditorul salariat, scutindu-l de formalitățile impuse celorlalți creditori ai debitorului falit, în ipoteza creanțelor anterioare deschiderii procedurii iar același regim de protecție în considerarea statutului lor ar trebui să fie aplicat și în privința creanțelor salariale curente.

Soluția de inadmisibilitate a acțiunii prin care salariatul urmărește obținerea plății salariului pentru activitatea prestată după deschiderea procedurii de faliment în considerarea existenței unei alte căi procedurale în condițiile în care aceasta nu este una efectivă, aduce atingere dreptului de acces la instanță .

În ipoteza în care salariatul nu deține un înscris din care să rezulte creanța acesta are deschisă cale acțiunii la instanță de judecată în vederea constatării creanței.

4.2 Argumente:

Această problemă de drept este o repunere în discuție a aspectelor cuprinse în Minuta privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, trimestrele I-II/2020, Curtea de Apel Iași, din perspectiva unor ipoteze și argumente suplimentare.

Potrivit materialului înaintat de Tribunalul Vaslui ipoteza de la care se pornește este aceea a acțiunilor prin care angajați ai societății în insolvență/reorganizare solicită obligarea la plata drepturilor salariale datorate pentru munca prestată ulterior momentului deschiderii procedurii insolvenței.

În discuție fiind creanțe curente, acestea pot fi valorificate cu condiția existenței înscrisului doveditor al creanței. Necesitatea existenței unui înscris doveditor al creanței rezultă din dispozițiile legale. Administratorul judiciar verifică înscrisurile ce atestă creanța, solicită lămuriri creditorului și debitorului și aprobă la plată creanța conform documentelor din care rezultă.

Sunt relevante sub acest aspect disp. art. 102 alin 6 din legea 85/2014: „Creanțele născute după data deschiderii procedurii, în perioada de observație sau în procedura reorganizării judiciare vor fi plătite conform documentelor din care rezultă, nefiind necesară înscrierea la masa credală. Prevederea se aplică în mod corespunzător pentru creanțele născute după data deschiderii procedurii de faliment.”, respectiv disp. art. 64 alin 6 din legea 85/2006 „Creanțele născute după data deschiderii procedurii, în perioada de observație sau în procedura reorganizării judiciare vor fi plătite conform documentelor din care rezultă, nefiind necesară înscrierea la masa credală. Prevederea se aplică în mod corespunzător pentru creanțele născute în procedura de faliment.”

Pentru o corectă apreciere a ipotezei de discuție este necesar a se observa definiția legală a creanței curente, respectiv a creditorului curent: „creditor cu creanțe curente sau creditor curent este acel creditor ce deține creanțe certe, lichide și exigibile, născute în timpul procedurii de insolvență, și care are dreptul de a i se achita cu prioritate creanța, conform documentelor din care rezultă;” potrivit dispozițiilor Legii nr. 85/2014, respectiv definiția noțiunii de creditor „se înțelege persoana fizică sau juridică ce deține un drept de creanță asupra averii debitorului și care a solicitat, în mod expres, instanței să îi fie înregistrată creanța în tabelul definitiv de creanțe sau în tabelul definitiv consolidat de creanțe și care poate face dovada creanței sale față de patrimoniul debitorului, în condițiile prezentei legi. Au calitatea de creditor, fără a depune personal declarațiile de creanță, salariații debitorului;” potrivit dispozițiilor Legii nr. 85/2006.

Or, în lipsa unor documente prin care salariat să poată dovedi calitatea de creditor, titular de creanță curentă, recurgerea la procedura reglementată de legea insolvenței este evident fără finalitate.

În privința necesității preexistenței unui înscris doveditor al creanței dar și cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor art. 36 din Legea nr. 85/2006 sunt relevante considerentele Deciziei 41/2013 a Curții Constituționale:

„Distinct de cele statuate în jurisprudența sa constantă, Curtea observă că autoarea prezentei excepții de neconstituționalitate ridică o problemă de drept care nu a mai fost analizată de Curte, și anume suspendarea acțiunii prin care se solicită stabilirea existenței și întinderii unui drept de creanță ce nu este circumscris unui titlu existent.

Este fără îndoială că procedura insolvenței având un caracter colectiv, unitar și concursual, toți creditorii care dețin creanțe împotriva debitorului trebuie să-și înscrie aceste creanțe la masa credală.

De aceea, legiuitorul, prin textul de lege criticat, a dispus ca toate acțiunile judiciare, extrajudiciare sau măsurile de executare silită pentru realizarea creanțelor asupra debitorului sau bunurilor sale să se suspende, altfel nemaiputându-se respecta caracterul unitar, colectiv și concursual al procedurii.

Însă, la masa credală pot fi înscrise creanțele care respectă condițiile legale, respectiv să fie certe, lichide și exigibile și care sunt exprimate într-un înscris recunoscut de lege ca având caracter executoriu, nu și simplele cereri ale creditorilor.

Textul de lege criticat se referă la acțiuni judiciare, extrajudiciare sau de executare silită, pentru realizarea creanțelor asupra debitorului sau bunurilor sale; or este evident că numai acele acțiuni care tind la realizarea creanțelor, adică la îndeostularea creditorilor sunt susceptibile de a fi suspendate, nu și acțiunile care tind la recunoașterea sau constatarea unui drept de creanță al reclamantului asupra debitorului.

În lipsa unei recunoașteri a creanței sale, printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, reclamantul, participant la procedura insolvenței, nu ar putea veni la masa credală și nu ar beneficia de întreaga procedură.

Prin urmare, revine instanței de judecată, investită cu judecarea unei astfel de cereri, competența și, în același timp, obligația de a analiza în ce măsură acțiunea reclamantului tinde la realizarea creanței sale sau doar la constatarea sub aspectul existenței și întinderii acesteia.”

5. Suspendarea/încetarea acțiunilor în realizarea creanței potrivit disp. art. 75 din Legea nr. 85/2014, Legea insolvenței. Înțelesul noțiunii de acțiune în realizarea creanțelor asupra averii debitorului ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2020, p. 13](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

În unanimitate, a fost adoptată opinia judecătorului redactor al referatului, astfel: în acord cu interpretarea dată de Curtea Constituțională și de Înalta Curte de Casație și Justiție, acțiunile prin care angajatul tinde la stabilirea existenței dreptului de creanță nu sunt supuse suspendării de drept reglementată de disp art. 75 alin. 1 nefiind „acțiuni în realizarea creanței asupra averii debitorului”, cu mențiunea că, din punct de vedere procedural, ar trebui pusă în discuția contradictorie a părților, transformarea obiectului acțiunii, dintr-o acțiune în realizare a dreptului, într-o acțiune în constatarea creanței, în condițiile art. 204 alin. 2 pct. 4 C.proc.civ., calificarea urmând să fie făcută la instanța de fond, în baza rolului activ al judecătorului, prevăzut de art. 22 C.proc.civ.

5.2 Argumente:

Problema de drept privind „**Interpretarea dispozițiilor art. 75 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență. Măsurile procesuale pe care le poate dispune instanța de judecată - încetarea acțiunii sau suspendarea judecării - în situația în care pârâta societate comercială este în stare de insolvență și s-a dispus deschiderea procedurii generale a insolvenței prin încheiere rămasă definitivă**” a fost cuprinsă în **Minuta Întâlnirii președinților secțiilor specializate (foste comerciale) ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și ale curților de apel de la Căciulata (Hotel „Orizont”), 15-16 mai 2017.** În acest context s-au pus în discuție doar

soluțiile pe care le poate pronunța instanța în ceea ce privește suspendarea sau încetarea procesului, fără a se face distincție între tipul de acțiuni ce intră sub incidența dispozițiilor art.75 din Legea 85/2014.

Atât deciziile Curții Constituționale, cât și ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, enumerate în cuprinsul referatului sunt în sensul Deciziei CCR nr. 746/2018; inclusiv ICCJ face o distincție foarte clară între acțiunile în realizarea creanței și cele în obținerea unui titlu valabil constator al creanței.

Judecătorii sunt de acord, în unanimitate, cu opinia judecătorului redactor al referatului, cu mențiunea că ar trebui pusă în discuția contradictorie a părților, din punct de vedere procedural, transformarea obiectului acțiunii, dintr-o acțiune în realizare a dreptului într-o acțiune în constatarea creanței, în condițiile art. 204 alin. 2 pct. 4 C.proc.civ., calificarea urmând să fie făcută la instanța de fond, având în vedere în rolul activ al instanței, prevăzut de art. 22 C.proc.civ.

5.3 Decizii CCR:

- [Decizia 746 din 22 noiembrie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 75 alin. \(1\) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență;](#)

- [Decizia 690 din 8.11.2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 412 alin. \(1\) pct. 6 și ale art. 413 alin. \(1\) pct. 3 și alin. \(2\) din Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și ale art. 75 alin. \(1\) și ale art. 262 alin. \(4\) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență;](#)

- [Decizia nr. 149 din 17 martie 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 36 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței;](#)

- [Decizia nr. 41 din 5 februarie 2013 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 36 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.](#)

6. Calitatea procesuală activă și calitatea de reprezentant convențional a sindicatului pentru membrul de sindicat care nu mai avea calitatea de salariat [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2019, p. 1\)](#)

6.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Sindicatul are calitatea de reprezentant pentru reclamanții care nu mai sunt salariați ai angajatorului, parte în conflictul de muncă.

6.2 Argumente:

Interpretarea în sensul unei aplicări restrictive a dispozițiilor art. 3 din Legea nr. 62/2011, privind constituirea unui sindicat și persoanele care pot fi membri de sindicat, în sensul că membru al organizației sindicale poate fi doar lucrătorul cu contract de muncă

valabil încheiat, este contrară finalității dispozițiilor art. 2 din Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical.

În același sens, Comitetul de Experți privind aplicarea Convențiilor și Recomandărilor din cadrul Organizației Internaționale a Muncii notând că, în absența unui contract de muncă, lucrătorii pensionari, lucrătorii concediați sau fără loc de muncă nu intră sub incidența dispozițiilor legale, a solicitat, prin intermediul *Observațiilor directe*, Guvernului României să clarifice dacă acești lucrători pot, în condițiile stabilite de statutele sindicale și de lege, a adera la uniunile sindicale sau a păstra calitatea de membru sindical și după încetarea raporturilor de muncă.

Or, potrivit art.20 alin.2 Constituția României, dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

În consecință, dispozițiile Convenției O.I.M. (Nr. 87) privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, la care România este parte, trebuie aplicate în sensul și finalitatea determinată în interpretarea oficială, iar simpla încetare a raportului de muncă nu poate avea ca efect direct și inexorabil încetarea calității de membru al organizației sindicale.

7. Hotărâre de încuviințare a înțelegerii părților prin acord de mediere privind drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 8](#))

7.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Nu se poate conveni prin acord de mediere asupra drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice.

7.2 Argumente:

Potrivit art. 73 alin. 2 din Legea nr. 192/2006, „Dispozițiile prezentei legi se aplică și în medierea conflictelor de *drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă*”, iar potrivit art. 2 alin. 4 din același act normativ: „Nu pot face obiectul medierii drepturile strict personale, cum sunt cele privitoare la statutul persoanei, precum și *orice alte drepturi de care părțile, potrivit legii, nu pot dispune prin convenție sau prin orice alt mod admis de lege*”.

Prin acordul de mediere, care se solicită a fi consfințit prin hotărâre în condițiile art. 438-441 C.proc.civ., Uniunea Sindicatelor, în numele membrilor de sindicat au convenit să stingă orice conflict cu privire la litigiul de muncă înregistrat la tribunal, achiesând la toate pretențiile formulate, care au vizat: *anularea deciziilor de reîncadrare; reîncadrarea salarială* a salariaților începând cu data de 01.01.2010, potrivit disp. Legii nr. 330/2009, luându-se în considerare drepturile salariale aferente lunii decembrie 2009, și emiterea unor noi decizii de reîncadrare începând cu 01.01.2010 potrivit Legii nr. 330/2009, *calculul și plata diferențelor de drepturi salariale* neacordate, rezultate din neaplicarea Legii nr.

330/2009 raportat la Legea nr. 221/2008, reprezentând diferența dintre drepturile salariale efectiv încasate și cele convenite în conformitate cu prevederile Legii nr. 330/2009 raportat la Legea nr. 221/2008 pentru aprobarea O.G. nr. 15/2008, actualizate în funcție de coeficientul de inflație la data efectivă a plății, pentru perioada 01.01.2010-31.12.2010.

Or, potrivit art. 157 alin. 2 Codul muncii (în vigoare în anul 2010): „Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale *se stabilește prin lege*, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative”, și nu prin negocieri individuale sau/și colective între angajatori și salariați sau reprezentanții acestora, așa cum prevedea art. 157 alin. 1 Codul muncii.

Potrivit art. 12 alin. 1 din Legea nr. 130/1996 (în vigoare în anul 2010): „Contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare. Prin aceste contracte *nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare și quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.*”

Prin urmare, drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice sunt drepturi pe care părțile nu le pot negocia, acordul de mediere fiind o convenție, respectiv o tranzacție, care, așa cum prevede art. 2268 alin. 1 Cod civil, nu poate privi drepturi de care părțile nu pot dispune potrivit legii.

De astfel, pentru anul 2010, salarizarea apelanților reclamanți, cadre didactice în învățământul preuniversitar, a fost reglementată de *Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, unul din principiile care au stat la baza sistemului de salarizare reglementat de Legea nr. 330/2009 fiind cel al supremației legii, în sensul că *drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forța legii*, așa cum prevede art. 3 lit. b din acest act normativ.

8. Calitatea procesuală pasivă în cazul acțiunilor în constatare având ca obiect: reconstituirea vechimii în muncă/reconstituirea timpului util la pensie; acordarea grupei superioare de muncă în condițiile Deciziei nr. 9/2016 a ÎCCJ pronunțată în interesul legii. Ipoteza în care angajatorul nu mai există, iar documentele primare se află în posesia unei persoane juridice care nu are calitate de deținător de arhivă conform Legii nr. 16/1996 și nu poate elibera o adeverință care să reflecte realitatea [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2020, p. 2\)](#)

8.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

1. Casele teritoriale de pensii au întotdeauna calitate procesuală pasivă în cauzele având ca obiect reconstituirea vechimii în muncă și în acțiunile în constatarea grupei de muncă, dacă angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic și dacă nu mai există acte primare doveditoare în temeiul căruia fostul salariat să poată obține adeverința doveditoare a vechimii/ încadrării în grupa de muncă.

2. Calitatea procesuală pasivă aparține fie fostului angajator – dacă mai există din punct de vedere juridic, fie deținătorului legal de arhivă, dacă există acte primare suficiente pentru eliberarea unei adeverințe, însă unica acțiune deschisă salariatului este în obligație de a

face - eliberarea adeverinței doveditoare; în excepția de la aceasta regulă, intră unitățile administrativ teritoriale care au preluat arhiva fostelor cooperative agricole de producție, dar nu sunt deținători de arhivă, în sensul legii, care păstrează calitate procesuală pasivă, exclusiv în acțiunile privitoare la eliberarea adeverinței doveditoare, în temeiul art. 121 alin.4 din HG 257/2011.

3. Deținătorii de facto ai arhivei fostului angajator nu au calitate procesuală, în prezent, în nici unul din tipurile de acțiuni invocate;

4. În ceea ce privește valoarea probantă a adeverințelor, trebuie făcut distincție între prevederile Ordinului nr. 590/2008 și HG nr. 257/2011; potrivit Anexei, pct.5 din Ordinul nr. 590/2008: *„În înțelesul prezentului ordin, prin **deținător de arhivă** se înțelege persoana juridică în a cărei păstrare se află documente în baza cărora se poate întocmi și elibera adeverința prevăzută în anexă.”* Așadar, în cazul adeverințelor ce sunt supuse dispozițiilor Ordinului 590/2008, noțiunea de „deținător de arhivă” este mai largă decât cea înscrisă în dispozițiile art. 126 pct. 3 din Normele aprobate prin HG nr.257/2011 care stabilesc expres *„Prin **deținători legali de arhivă** se înțelege creatorii și deținătorii de documente, în sensul art. 4 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, cu modificările și completările ulterioare.”* În consecință, față de dispozițiile art. 126 alin. 5 din Normele aprobate prin HG nr. 257/2011 care prevăd „adeverințele întocmite în conformitate cu prevederile Ordinului ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 590/2008, până la intrarea în vigoare a legii, vor putea fi valorificate la stabilirea și/sau recalcularea drepturilor de pensie dacă îndeplinesc condițiile de fond și formă prevăzute de acesta”, se vor putea valorifica și adeverințe emise sub imperiul Ordinului 590/2008, de persoane juridice care nu îndeplinesc în sens strict cerințele înscrise în art. 4 din Legea nr. 16/1996, dacă se dovedește că au în păstrare documentele primare ale fostului angajator.

8.2 Argumente:

Casele teritoriale de pensii au întotdeauna calitate procesuală pasivă în cauzele având ca obiect reconstituirea vechimii în muncă și în acțiunile în constatarea grupei de muncă, dacă angajatorul nu mai există și dacă nu mai există acte primare, în sensul în care fostul angajator sau deținătorul actual de arhivă ar putea să emită adeverințe în baza acestor acte. Dacă pe baza actelor primare fostul salariat poate obține o adeverință, acțiunea deschisă acestuia este în „obligația de a face” tinzând la obținerea actului doveditor al situației sale în contradictoriu fie cu fostul angajator, fie cu deținătorul legal de arhivă, în funcție de situația concretă, calitate procesuală pasivă aparținând alternativ unuia dintre aceștia; în schimb, dacă nu suntem pe ipoteza aceasta, în sensul că actele primare sunt insuficiente pentru a sta la baza unei adeverințe, numai casa județeană de pensii are calitate procesuală, iar acțiunea deschisă este în reconstituire vechime/constatare grupă de muncă.

Problema de drept privind **„Interpretarea noțiunii „documente primare” în accepțiunea dată prin Decizia nr. 2/2016 de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii”** a fost menționată în **Minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, desfășurată la Curtea de Apel București, 7-8 noiembrie 2016.**

„Problema de practică ridicată vizează semnificația acestei noțiuni, cu consecințe cât privește calitatea procesuală pasivă a primăriei/casei județene de pensii (CJP). Astfel, cât

privește solicitările fostilor membri CAP de a li se reconstitui vechimea în muncă în contextul în care la primării fie nu se regăsesc cu evidențe (și acelea discutabile) decât pentru o parte din anii pretinși, fie nu există niciun fel de înregistrări, s-au formulat două opinii:

a) Într-o opinie, pentru anii în care nu există vreo evidență privind realizarea de norme de muncă se consideră că nu există nici documente primare;

b) În altă opinie se apreciază ca fiind suficientă existența oricărui înscris (evidențe, înregistrări) chiar și pentru un singur an, pentru a se considera că este dată ipoteza existenței documentelor primare și, astfel, a calității procesuale pasive a primăriilor pentru pretențiile ce acoperă toți anii solicitați. Acest punct de vedere a fost formulat în condițiile în care primăriile nu au preluat arhivele fostelor CAP-uri pe bază de procese-verbale, sau acestea nu au fost îndosariate, ordonate, ci au fost păstrate în condiții improprii, necorespunzătoare, au fost descompletate, distruse parțial din cauza intemperiilor, prafului, neglijenței etc.

Distinct, problema se ridică și cu privire la situația în care foștii angajatori au fost radiați din registrul comerțului, iar arhivele au fost predate unor deținători autorizați, însă pentru încadrarea expresă și neechivocă a reclamantilor în grupele de muncă superioare nu există niciun fel de înscrisuri. Și aici opiniile sunt divergente în privința calității procesuale pasive, în sensul dacă în litigiile privind constatarea dreptului la încadrarea în grupă de muncă, această calitate aparține CJP sau deținătorului.

Formatorul INM, în opinia exprimată, arată că: „În Decizia nr. 2/2016 se arată că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. (5) și art. 40 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la art. 18 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în cazul existenței documentelor primare, persoana interesată, care nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, are deschisă calea unei acțiuni în realizare – obligație de a face – având ca obiect obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă. Apreciem că referirea la „documente primare” exclude utilizarea de prezumții sau analogii în determinarea calității procesuale pasive a primăriilor pentru toți anii cu privire la care se solicită reconstituirea vechimii în muncă. În ipoteza în care angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (fiind lichidat, radiat) și nu există documente primare, calitatea procesuală pasivă revine caselor teritoriale de pensii.” Au fost evocate soluții de practică judiciară, în sensul că existența documentelor primare chiar și numai pentru o parte din perioada pentru care se solicită reconstituirea vechimii în muncă, constituie fundament suficient pentru a reține calitatea procesuală pasivă a unității administrativ-teritoriale, și nu a caselor de pensii, și cu privire la perioada pentru care nu există astfel de documente primare.”

La adoptarea deciziei în interesul legii nu s-au avut în vedere reconstituiri care exced documentelor aflate la dispoziția deținătorului de arhivă.

În ceea ce privește ipoteza fostelor CAP-uri, există dispoziții exprese în cuprinsul art. 121 alin. (4) din H.G. nr. 257/2011 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, care consacră calitatea procesuală pasivă a unităților administrativ-teritoriale – primăriilor, care au preluat arhivele fostelor unități agricole cooperatiste [*„(4) Timpul util la pensie se determină pe baza datelor, elementelor și informațiilor conținute în carnetul de pensii și asigurări sociale și/sau în actele doveditoare eliberate de primăria care deține arhiva fostelor unități agricole cooperatiste,*

întocmite cu respectarea prevederilor legale referitoare la valabilitatea actelor doveditoare”].

În ipoteza în care la nivelul primăriilor nu mai există documente primare, referitor la calitatea procesuală pasivă într-o eventuală acțiune în constare s-au conturat 2 opinii:

- calitatea aparține în continuare primăriei, decizia în interesul legii vizând inexistența documentelor primare ca urmare a dispariției angajatorului, și nu ca urmare a dispariției arhivei;

- în sarcina primăriei nu poate fi stabilită o obligație imposibil de executat; soluția pentru ipoteza dispariției documentelor primare (indiferent de cauza care a generat-o) este reglementată în paragraful 2 din dispozitivul deciziei în interesul legii, în care se consacră posibilitatea persoanei interesate de a se adresa instanței cu o acțiune privind obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă.

Foștii membri CAP care nu se regăsesc în cadrul primăriilor cu evidențe decât pentru o parte din anii ce constituite vechime în muncă pretinsi sau pentru care nu există la nivelul primăriilor nici un fel de înregistrări, au deschisă calea, conform deciziei ÎCCJ nr. 2/2016, unei acțiuni în realizare – în obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă. Cu majoritate, s-a agreat opinia că, în ipotezele menționate, calitatea procesuală pasivă în acțiunea în realizare aparține caselor de pensii.”

De asemenea, se face trimitere și la **Minuta întâlnirii reprezentanților Consiliului Superior al Magistraturii cu președinții secțiilor specializate ale curților de apel și Înaltei Curți de Casație și Justiție privind aspecte de practică neunitară în materia conflictelor de muncă și asigurărilor sociale, desfășurată la Curtea de Apel Constanța, în 18-19 iunie 2015**, la problema de drept referitoare la „**Calitatea procesuală pasivă în cauzele privind reconstituirea vechimii în muncă atunci când angajatorul nu mai există**”. În opinia formatorului INM, urmare a faptului că fostul angajator nu mai există, după cum nu poate fi identificat nici vreun succesori al acestuia, instituțiile care ar putea figura în proces în calitate de pârât se consideră că pot fi identificate în raport cu dispozițiile art. 18 alin. (1) din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996.

Dispozițiile acestui text au fost modificate în repetate rânduri. Articolul 18 alin. (1) a prevăzut succesiv că, în cazul desființării în condițiile legii a unui creator de documente, persoană juridică, fără ca activitatea acestuia să fie continuată de altul, documentele cu valoare practică în baza cărora se eliberează copii, certificate și extrase privind drepturile referitoare la stagiile de cotizare la asigurări sociale ale cetățenilor vor fi preluate de:

- Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau direcțiile județene ale acestuia (1996-2002),
- Casele județene de pensii sau ale sectoarelor municipiului București, după caz (2002-2006),
- Arhivele Naționale sau de direcțiile județene ale Arhivelor Naționale (2006-2013),
- Operatorii economici autorizați în prestarea de servicii arhivistice (2013- prezent).

În opinia sa, formatorul apreciază că momentul în care trebuia realizată preluarea acestor documente va determina și instituția ce are calitate procesuală pasivă într-o astfel de cauză.

Participanții la acea întâlnire au arătat că deținătorul arhivelor fostului angajator are calitate procesuală pasivă numai în privința cererilor de eliberare a adeverințelor privind activitatea în muncă.

În privința reconstituirii vechimii în muncă sau a constatării condițiilor de muncă, s-a apreciat că deținătorul arhivei nu are calitate procesuală pasivă. S-a constatat că există soluții izolate în care s-a reținut calitatea procesuală pasivă a caselor de pensii, respectiv a deținătorului arhivelor fostului angajator.

S-a arătat de către participanți că actualul cadru legislativ este deficitar, astfel încât ar trebui identificată o soluție legislativă prin care să se instituie o procedură administrativă de reconstituire a vechimii în muncă sau să se instituie o procedură judiciară necontencioasă.”

În acțiunile în obligația de a face - eliberarea adeverinței doveditoare -, dacă există acte primare, în sensul legii, suficiente pentru eliberarea adeverinței, calitatea procesuală aparține deținătorului de arhivă sau fostului angajator. Rezervele sunt numai cu privire la fostele CAP-uri, care au un regim juridic distinct, însă, față de dispozițiile art. 121 alin.4 din HG nr. 257/2011 (timpul util la pensie se determină pe baza datelor, elementelor și informațiilor conținute în carnetul de pensii și asigurări sociale și/sau în actele doveditoare eliberate de primăria care deține arhiva fostelor unități agricole cooperatiste, întocmite cu respectarea prevederilor legale referitoare la valabilitatea actelor doveditoare) calitatea procesuală pasivă a acestor unități există doar în cazul acțiunilor în obligație de face – eliberare adeverințe.

În ceea ce privește deținătorii de facto ai arhivei fostului angajator, aceștia, în prezent nu au calitate procesuală, în nici unul din tipurile de acțiuni invocate (exemplul SC „Cărămizi”, care preluase arhiva de la „Moldosin”, dar fără a avea atestatul de deținător de arhivă în sensul legii arhivelor) și nu avea calitate procesuală nici în acțiunea de reconstituire/constatare, nici în cea de obligare la eliberarea adeverinței. Actele emise de o astfel de entitate deținătoare a documentelor pot fi folosite doar ca mijloace probatorii în procese, dar deținătorul de facto al arhivei nu are calitate procesuală în nici un tip de litigiu.

În ceea ce privește valoarea probantă a adeverințelor, trebuie făcut distincție între prevederile Ordin nr. 590/2008 și HG 257/2011. Potrivit Anexei, pct.5 din Ordinul nr. 590/2008: „În înțelesul prezentului ordin, prin **deținător de arhivă** se înțelege persoana juridică în a cărei păstrare se află documente în baza cărora se poate întocmi și elibera adeverința prevăzută în anexă.” În consecință, în cazul adeverințelor ce sunt supuse dispozițiilor Ordinului nr. 590/2008, noțiunea de „deținător de arhivă” este mai largă decât cea înscrisă în dispozițiile art. 126 pct. 3 din Normele aprobate prin HG nr. 257/2011 care stabilesc expres: „Prin **deținători legali de arhivă** se înțelege creatorii și deținătorii de documente, în sensul art. 4 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, cu modificările și completările ulterioare.” În consecință, față de dispozițiile art. 126 alin. 5 din Normele aprobate prin HG nr. 257/2011 care prevăd „adeverințele întocmite în conformitate cu prevederile Ordinului ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 590/2008, până la intrarea în vigoare a legii, vor putea fi valorificate la stabilirea și/sau recalcularea drepturilor de pensie dacă îndeplinesc condițiile de fond și formă prevăzute de acesta”, se vor putea valorifica și adeverințe emise sub imperiul Ordinului nr. 590/2008, de persoane juridice care

nu îndeplinesc cerințele înscrise în art.4 din Legea nr.16/1996, dacă se dovedește că au în păstrare documentele primare.

8.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 2/2016 din 15 februarie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru acțiunile privind reconstituirea vechimii în muncă, anterioare intrării în vigoare a Codului de procedură civilă actual/același text de lege cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru acțiunile în reconstituirea vechimii în muncă, introduse de la momentul intrării în vigoare a actualului Cod de procedură civilă și în continuare; art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865 pentru acțiunile privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă introduse sub imperiul acestei reglementări/art. 35 cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru același tip de acțiuni, formulate după intrarea în vigoare a codului actual, în toate ipotezele, atunci când angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat), justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare.În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. (5) și art. 40 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la art. 18 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în cazul existenței documentelor primare, persoana interesată, care nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, are deschisă calea unei acțiuni în realizare - obligație de a face - având ca obiect obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă.În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (1) din Codul de procedură civilă din 1865/art. 32 alin. (1) lit. a) și art. 56 alin. (1) din Codul de procedură civilă, respectiv a art. 136 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările și completările ulterioare/art. 180 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, angajatorul desființat în urma procedurilor de insolvență, finalizate cu radierea din registrele specifice, nu poate sta în judecată, neavând capacitate procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are calitate procesuală pasivă.”

Prin [Decizia nr. 9/2016 din 16 mai 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor pct. 6-8 și 12 din Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 50/1990, instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară, ulterior abrogării acestui act normativ, a încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969-1 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau II de muncă.”

9. Valoarea probantă a înscrierilor efectuate în carnetul de muncă în lipsa certificării înregistrărilor de către camera de munca, respectiv pentru care nu s-a făcut dovada executării contractului de muncă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 2](#))

9.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Chiar dacă s-a apreciat că se impune verificarea exclusivă a carnetului de muncă, respectiv dacă acesta poate face dovada vechimii în muncă/a stagiului de cotizare pentru perioada anterioară datei de 1 aprilie 2001, potrivit art. 159 alin. 1 și art. 16 lit. a) din Legea nr. 263/2010, din conținutul hotărârii judecătorești rezultă că au fost analizate și celelalte acte, însă acestea au fost înlăturate, sub aspect probatoriu. Forța probantă a mențiunilor din carnetul de muncă fiind condiționată de respectarea cerințelor legale, dacă acestea *sunt informe*, se impune o analiză punctuală a conținutului celorlalte acte depuse și, dacă acestea sunt de natură – potrivit prevederilor art. 159 din Legea nr. 263/2010 – a face dovada vechimii în muncă recunoscute legal.

9.2 Argumente:

Înscrierile efectuate în carnetele de muncă, pentru a produce efecte juridice prin ele însele, trebuie să respecte cerințele legale de la data când au fost efectuate mențiunile, fiind supuse regulilor formale în vigoare cu privire la perioada la care se referă, potrivit principiului că forma actului juridic este guvernată de legea în vigoare la momentul realizării sale. În condițiile în care mențiunile carnetului de muncă nu sunt suficiente pentru dovedirea vechimii în muncă, devin aplicabile art. 159 alin. 1 din Legea nr. 263/2010 cu modificări ulterioare „pentru perioadele prevăzute la art. 16 lit. a) și art. 17, dovada vechimii în muncă, a timpului util la pensie pentru agricultori și a duratei de asigurare, realizată până la data de 1 aprilie 2001, se face cu carnetul de muncă, carnetul de asigurări sociale sau *cu alte acte prevăzute de lege*”. Coroborarea mențiunilor carnetului de muncă se poate realiza cu adeverințe eliberate de angajatori sau deținători de arhive în temeiul art. 158 din Legea nr. 263/2010, inclusive cu atestările inspectoratului teritorial de muncă ce deține arhiva necesară verificării înscrierilor în carnet de muncă. Cu toate acestea, procedura contestării deciziilor emise de casele de pensii nu se poate confunda cu procedura reconstituirii vechimii în muncă, analizându-se exclusiv situația ce rezultă din documentație, neputându-se extrapola limitele judecății într-o cercetarea jurisdicțională a perioadei efectiv lucrate.

Din această perspectivă, chestiunea valorii juridice a înscrierilor în carnetul de muncă vizează o evaluare care se sprijină pe analiza unor aspecte de fapt, pe întreg probatoriul administrat într-o anumită cauză și nu esențial pe interpretarea unei norme juridice.

La nivel strict formal, forța probantă a mențiunilor din carnetul de muncă este dată de respectarea cerințelor legale la data efectuării acestora, opinia redactorului fiind, pe acest fundament, în sensul opiniei a doua exprimate, în condițiile în care atâta timp cât mențiunile din carnetul de muncă sunt informe și nu există alte probe, nu se poate atribui perioadei

înscrise în carnetul de muncă valoare de vechime în muncă recunoscută, potrivit dispozițiilor legale.

9.3 Decizii CCR:

Prin [Decizia nr. 223/2002](#), publicată în Monitorul Oficial 750/2002, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 14 din Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă dispozițiile art. 14 din Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă sunt neconstituționale în măsura în care anumite categorii de persoane sunt excluse de la posibilitatea reconstituirii vechimii în muncă, în condițiile reglementate prin acest decret.

10. Suportarea cheltuielilor de judecată în cazul în care sumele au fost avansate pentru transportul și cazarea avocatului care a reprezentat partea; condiționarea acordării cheltuielilor de judecată de dovada efectivă a avansării de către parte însăși [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2020, p. 43\)](#)

10.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire: acordarea cheltuielilor efectuate cu transportul și cazarea avocatului, ocazionate de reprezentarea părții în proces.

10.2 Argumente:

Potrivit art. 451 alin. 1 C.pr.civ. *cheltuielile de judecată constau în taxele judiciare de timbru și timbrul judiciar, onorariile avocaților, ale experților și ale specialiștilor numiți în condițiile art. 330 alin. (3), sumele cuvenite martorilor pentru deplasare și pierderile cauzate de necesitatea prezenței la proces, cheltuielile de transport și, dacă este cazul, de cazare, precum și orice alte cheltuieli necesare pentru buna desfășurare a procesului. Art. 36 alin. (1) și 31 alin. (1) din Legea nr. 51/1995 privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat stipulează astfel: „Contactul dintre avocat și clientul său nu poate fi stânjenit sau controlat, direct sau indirect, de niciun organ al statului” și că „Pentru activitatea sa profesională, avocatul are dreptul la onorariu și la acoperirea tuturor cheltuielilor făcute în interesul procesual al clientului său”. Art. 127 alin. (1) din Statutul profesiei de avocat, stabilește „Pentru activitatea sa profesională avocatul are dreptul la onorariu și la acoperirea tuturor cheltuielilor făcute în interesul clientului său”.*

De altfel, raporturile dintre avocat și parte sunt guvernate de regulile de la contractul de mandat, iar potrivit art. 2025 alin. 2 C.civ mandantul este ținut să restituie mandatarului cheltuielile rezonabile avansate de acesta din urmă pentru executarea mandatului, împreună cu dobânzile legale aferente, calculate de la data efectuării cheltuielilor. În consecință, cheltuielile avansate de mandatar nasc în sarcina mandantului o datorie certă și exigibilă de la data efectuării cheltuielii de către mandatar. Mai mult, art. 451 alin. 1 C.pr.civ. nu distinge între cheltuielile de transport ale părții sau cheltuielile de transport ale avocatului, iar orice ingerință în relația dintre client și avocat trebuie să fie necesară, să respecte raportul de

proportionalitatea și să urmărească un scop legitim. Or, respingerea pretențiilor părții de acordare a cheltuielilor de transport efectuate de avocat pentru susținerea cauzei sale, în ciuda dovedirii prin biletele de avion depuse și prin însuși prezența avocatului în sala de judecată a caracterului necesar al unei astfel de cheltuieli și în ciuda unei practici judiciare consecutive în sensul acordării acestor cheltuieli, este lipsită de fundament.

11. Sesizarea instanței prin intermediul aplicației de încărcare documente utilizată la nivelul Curții de Apel Iași, transmiterea cererilor de chemare în judecată/căii de atac scanate, prin aplicația de încărcare documente creată și utilizată de instanța. Necesitatea atașării ulterioare la dosar a exemplarului cererii de chemare în judecată conținând semnătura în original a reclamantului sau, după caz, a aplicării ulterioare a semnăturii pe cererea de chemare în judecată ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2022, p. 14](#))

11.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul că nu se impune depunerea cererii în original sau semnarea cererii în fața instanței, în cazul sesizării instanței prin intermediul aplicației de încărcare documente.

11.2 Argumente

În cazul cererilor care se transmit prin mail, scanate cererea este semnată de către reclamant, fiind îndeplinită exigența existenței semnăturii părții impusă de disp. art. 194 Cod proc. civilă corobora cu art. 199 Cod proc. civiă, investirea instanței fiind una în acord cu dispozițiile procedurale. Nu sunt aplicabile dispozițiile privind lipsa semnăturii ci, eventual se poate invoca o altă neregularitate în legătură cu semnătura.

În condițiile în care nu este contestat aspectul privind identitatea părții care a sesizat instanța iar voința părții de a declanșa procedura este neechivocă, solicitarea depunerii originalului cererii înregistrată la instanță sau impunerea prezenței părții în scopul semnării actului procedural transmis prin mijloace electronice, reprezintă un formalism excesiv.

În susținerea validității sesizării instanței prin actul scanat, transmis prin mail se invocă decizia ÎCCJ nr. 34 din 24 octombrie 2016: „Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 6.975/99/2014 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii și la dispozițiile art. 1.326 din Codul civil, decizia de concediere individuală emisă potrivit dispozițiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poșta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanșeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit dispozițiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispozițiile art. 216 din același act normativ, cu referire la dispozițiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact și există o uzanță a acestei forme de comunicare între părți.

Decizia astfel comunicată prin poșta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerințele formale impuse de dispozițiile art. 76 din Codul muncii, nu și pe cele impuse de [Legea nr. 455/2001](#), referitor la înscrisul în formă electronică.”

S-a reținut de către ÎCCJ în legătură cu îndeplinirea exigenței comunicării deciziei de concediere în formă scrisă că „110. Prin urmare, comunicarea unui înscris pe suport informatic se bucură de eficiență juridică în condițiile art. 283 din Codul de procedură civilă, care instituie o prezumție de validitate în sensul că există garanții suficient de serioase dacă înscrierea este efectuată de către un profesionist. 111. În condițiile în care prezumția legală de validitate instituită de art. 283 din Codul de procedură civilă nu este răsturnată, documentul ce reproduce mesajul redat pe suportul informatic constituie instrument probator cu respectarea condițiilor impuse de art. 282 din Codul de procedură civilă, respectiv să fie inteligibil (să poată fi citit, să fie accesibil) și să prezinte garanții suficient de serioase pentru a face deplină credință în privința conținutului său și a identității persoanei de la care emană.”

Dispozițiile art. 194 Cod proc. civilă reglementează conținutul cererii de chemare în judecată iar art. 196 instituie sancțiunea nulității cererii de chemare în judecată pentru lipsa mențiunilor obligatorii

Nulitatea pentru lipsă de semnătură are un regim distinct: „Art. 196 (2) Cu toate acestea, lipsa semnăturii se poate acoperi în tot cursul judecății în fața primei instanțe. Dacă se invocă lipsa de semnătură, reclamantul care lipsește la acel termen va trebui să semneze cererea cel mai târziu la primul termen următor, fiind înștiințat în acest sens prin citație. În cazul în care reclamantul este prezent în instanță, acesta va semna chiar în ședința în care a fost invocată nulitatea.”

Dispoziția legală are ca rațiune existența unei prezumții că cererea depusă la instanță aparține titularului său, lipsa semnăturii putând fi complinită în fața instanței, sancțiunea nulității intervenind doar atunci când partea înștiințată fiind despre necesitatea semnării refuză sau omite în mod culpabil să complinească neregularitatea cererii sub aspectul semnăturii.

Transmiterea cererii de chemare în judecată prin fax, prin poșta electronică sau printr-o aplicație informatică, sub formă scanată, este permisă de lege în mod expres și a fost recomandată mai ales după intervenirea situațiilor epidemiologice create de pandemia de Covid. Astfel, prin HCSM nr. 734/2020, pct. 13, s-a prevăzut că, pentru gestionarea crizei create de epidemia Covid, transmiterea cererilor de chemare în judecată și a căilor de atac este recomandabil a fi făcută prin mijloace electronice.

Pornind de la premisa că transmiterea cererii de chemare în judecată prin fax și prin poșta electronică este permisă de lege în mod expres, iar printr-o atare transmitere nu se poate comunica exemplarul original al cererii de chemare în judecată, exemplarul primit prin fax sau prin poșta electronică cuprinzând transpunerea cererii semnate în original de parte, ulterior materializat pe suport scris, îndeplinește exigențele dispozițiilor de procedură, fără a fi necesară atașarea ulterioară la dosar a exemplarului conținând semnătura executată în original sau, după caz, semnarea ulterioară a cererii.

Este real că semnătura de pe un atare exemplar al cererii de chemare în judecată reconstituie prin copiere semnătura de pe originalul actului de sesizare, dar solicitarea transmiterii cererii în original sau a prezenței părții în instanță, personal în scopul însușirii

cererii prin semnătură ar face ineficiente dispozițiile legale care reglementează comunicarea cererilor prin fax, e-mail.

Pentru părțile care, accesând o aplicație de încărcare a documentelor creată și pusă la dispoziție de instanță, pentru care aceștia creează un cont și are loc o identificare sumară după adresă și număr de telefon, depun cererile lor în format scanat, prezumția că cererea le aparține este cu atât mai bine caracterizată, iar instituirea în continuare a obligației de a depune în original cererea de chemare în judecată/calea de atac etc. sau de a se înfățișa personal pentru semnare, urmată de anularea cererii apare ca un formalism excesiv al instanței de judecată, în condițiile în care manifestarea de voință este evidentă.

În opinie minoritară s-a argumentat că cererea transmisă prin intermediul aplicației, scanată nu întrunește cerințele formale ale cereri formulate în scris și semnată, impuse de art. 148 Cod proc. civilă. Dispozițiile art. 199 reglementează modalitatea de transmitere a cererii și obligația de înregistrare a acesteia, ca o facilitate pentru părți, care nu înlătură obligația de a transmite cererea semnată sau de a semna ulterior cererea transmisă prin fax/mail. S-a susținut necesitatea modificării dispozițiilor codului de procedură civilă și punerea în acord a dispozițiilor care permit transmiterea cererilor prin mijloace electronice cu formalismul impus de art. 148 și 194 Cod proc. civilă.

11.3 Decizii ÎCCJ

Prin [Decizia nr. 34 din 24 octombrie 2016 a ÎCCJ - Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii și la dispozițiile art. 1.326 din Codul civil, decizia de concediere individuală emisă potrivit dispozițiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poșta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanșeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit dispozițiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispozițiile art. 216 din același act normativ, cu referire la dispozițiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact și există o uzanță a acestei forme de comunicare între părți.

Decizia astfel comunicată prin poșta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerințele formale impuse de dispozițiile art. 76 din Codul muncii, nu și pe cele impuse de Legea nr. 455/2001, referitor la înscrisul în formă electronică.”

12. Competența funcțională de soluționare a cererilor de chemare în judecată formulate de militari privind acordarea unui anume grad militar, precum și plata diferențelor salariale

[\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2024, p. 20\)](#)

12.1. REZUMATUL soluției însușite cu unanimitate de voturi de judecătorii prezenți la întâlnire

Litigiile privind acordarea gradului militar/plângerile împotriva refuzului acordării gradului sunt în competența instanței de contencios administrativ și fiscal.

12.2 Argumente:

Dispozițiile [Legii 80/1995](#) prevăd condițiile de acordare a gradelor din perspectiva organelor competente și a cerințelor de acordare. Nici legea 80/1995 nici normele infralegale nu reglementează vreo procedură de contestare în legătură cu acordarea gradelor militare, prin urmare nu cuprind vreo referire expresă la o instanță competentă

Dispozițiile art 5 alin 5 din [Hotărârea de Guvern nr. 106/2011](#) pentru aprobarea Ghidului carierei militare stipulează că hotărârile comisiilor de selecție privind selecționarea cadrelor militare pentru promovarea în funcții și înaintarea în grad sunt definitive și se pun în aplicare de către comandanții/șefii structurilor militare care au competențe în acest sens, stabilite prin ordin al ministrului apărării naționale.”

[Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 177/2016](#) privind activitatea de management resurse umane în unitățile militare ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art 1 Anexa 7 Nașterea și modificarea raporturilor de serviciu, suspendarea din funcție și trecerea în rezervă a cadrelor militare Raportul de serviciu al cadrului militar ia naștere odată cu acordarea primului grad militar, prin act administrativ emis potrivit competențelor de acordare a gradelor militare stabilite prin lege.

Actele prin care persoanele abilitate de Legea 80/1995 acordă gradele militare sunt acte administrative (decret al Președintelui României, ordin al ministrului apărării naționale ordin al șefului Statului Major General; ordin al comandantilor stabiliți de ministrul apărării naționale emise în aplicarea dispozițiilor legii 80/1995 ce prevăd condițiile de acordare).

Legea 80/1995 nu prevedea până la modificarea adusă prin [Legea nr. 101/2019](#) nici o dispoziție procedurală.

Modificarea legii prin includerea dispozițiilor art. 35 ind. 11 și următoarele a fost o consecință a [Deciziei Curții Constituționale nr. 71 din 29 ianuarie 2019](#) prin care a fost admisă excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 34 și ale art. 35 alin. (3) și respinsă cu privire la art. 35 alin. 2 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare.

Prin [Decizia RIL 19/27.09.2021](#) ÎCCJ: „În interpretarea art. 382 lit. h) și a art. 536 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, a art. 1 lit. p) teza I din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a art. 23 alin. (1) din Legea nr. 550/2004 privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române, competența materială procesuală de soluționare în primă instanță a cauzelor având ca obiect obligarea instituțiilor publice din cadrul Jandarmeriei Române la plata unor drepturi salariale către personalul militar al acestora aparține secțiilor/completurilor specializate în materia conflictelor de muncă din cadrul tribunalelor.”

În considerentele deciziei se arată că soluția distinctă în ceea ce privește competența dată prin prezentul RIL față de soluția dată în [Decizia RIL 10/2018](#) este determinată de

prevederea din art. 382 lit. h) din Codul administrativ prevederile prezentului titlu nu se aplică următoarelor categorii de personal bugetar: personalul militar.

Or, litigiile privind acordarea gradului militar privesc statutul militarului, actele prin care se acordă gradele militare sunt calificate expres de lege ca acte administrative, astfel încât competența de soluționare a litigiilor revine instanței de contencios administrativ potrivit dispozițiilor art 1 alin. 1 din [Legea nr. 554/2004](#).

În același sens al competenței instanței de contencios pledează și strânsa legătură între conduita militarului și acordarea gradelor militare. Acordarea gradului se face urmare a evaluării activității și a conduitei cadrelor militare Dispozițiile art. 53 din Legea 80/1995 prevăd „Înaintarea în grad a cadrelor militare se poate face la termen, înainte de termen sau în mod excepțional, iar a celor în rezervă, la termen sau în mod excepțional. (2) Înaintarea în grad a ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitate și în rezervă se face în ordinea ierarhică a gradelor, în raport cu nevoile și posibilitățile forțelor armate, pe baza competenței profesionale și conduitei morale, consemnate în aprecierile de serviciu.” Printre sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate militarilor sunt amânarea înaintării în grad.

În cazul procedurii disciplinare competență revine potrivit dispozițiilor art 35 ind 12 din Legea 80/1995 instanței de contencios administrativ. Nu subzistă nici un motiv pentru care aprecierea îndeplinirii cerințelor legale de acordare a gradului să fie în competența unei instanțe diferite, supusă unor norme procedurale diferite.

II. LITIGII DE ASIGURĂRI SOCIALE

A. Drepturi de asigurări sociale

1. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 114 lit. b din Legea nr. 263/2010 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2014, p. 3](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Suspendarea prevăzută de art. 114 din Legea nr. 263/2010 operează în ipoteza de la pct. I și II, din luna următoare celor în care se realizează veniturile, iar în ipoteza de la pct. IV la începutul anului următor celui în care au fost realizate veniturile ce depășesc cu cel puțin de patru ori câștigul mediu brut.

1.2 Argumente:

Potrivit art. 114 alin. 1 lit. b din Legea nr. 263/2010, „în sistemul public de pensii plata pensiei se suspendă începând cu luna următoare celei în care a intervenit una dintre următoarele situații:

a) Pensionarul beneficiar al unei pensii anticipate sau al unei pensii anticipate parțiale se regăsește în una dintre situațiile prevăzute în art. 6 al. 1 pct. I, II sau IV cu excepția consilierilor locali sau județeni. ...”.

Potrivit aceste dispoziții legale, în situația în care o persoană înscrisă la pensie anticipată parțială realizează venituri, ca persoană fizică autorizat, ce depășesc cu cel puțin de patru ori câștigul salarial mediu brut, este obligatorie suspendarea plății pensiei. Însă, în situația persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități economice, venitul brut pe an calendaristic efectiv realizat se cunoaște la sfârșitul anului respectiv. Aplicând dispozițiile legale menționate, plata pensiei se va suspenda începând cu data la care pensionarul și casa de pensii au cunoscut veniturile realizate pe anul fiscal anterior, respectiv începând cu o dată ulterioară perioadei în care s-au realizat veniturile, nefiind posibilă suspendarea plății pensiei pentru o perioadă anterioară. În aceste condiții, există riscul ca plata pensiei să se suspende începând cu o dată de la care pensionarul nu mai realizează veniturile din activități independente.

De asemenea, în condițiile în care plata pensiei se suspendă pentru viitor („începând cu data de ...”), se pune problema posibilității recuperării sumelor încasate cu titlu de pensie pentru anul anterior, respectiv anul în care pensionarul s-a regăsit în situația prevăzută de textul de lege. Într-o atare situație, s-ar ajunge la situația recuperării unor sume aferente unei perioade în care pensia nu a fost suspendată.

O altă problemă o constituie aplicabilitatea dispozițiilor art. 114 alin. 1 lit. b din Legea nr. 263/2010 pensionarilor care, anterior înscrierii la pensie anticipată, au realizat venituri din activități independente, însă ulterior înscrierii la pensie au primit drepturile bănești cuvenite pentru activitățile desfășurate anterior (spre exemplu, situația experților judiciari care efectuează expertize anterior înscrierii la pensie, iar ulterior acestei date are loc plata onorariului aprobat de către instanță).

2. Valorificarea la stabilirea drepturilor de pensie a sumelor acordate cu titluri de premii/prime atestate prin adeverințele emise de unitățile bancare ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 18](#))

2.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Dispozițiile art. 165 din lege nu pot fi interpretate în sensul excluderii de la valorificare a unor venituri ce au constituit bază de calcul pentru contribuția de asigurări sociale, pe motiv că adeverințele eliberate de angajator evidențiază salarii brute și nu salarii nete sau invers. Art. 165 din Legea nr. 263/2010 are menirea de a clarifica, având în vedere succesiunea în timp a legilor, modalitatea de înscriere în carnetul de muncă a salariilor în cursul anilor, precum și modalitatea de stabilire a bazei de calcul pentru contribuția de asigurări sociale. Altfel spus, textul de lege prevede ce salarii se utilizează la determinarea punctajelor lunare, pentru diverse perioade, în funcție de legislația în vigoare la acel moment, reglementând deci procedura de calcul ce trebuie respectată de casa de pensii și având caracter orientativ. Excluderea de la valorificare a unor venituri ce au constituit, potrivit mențiunilor

din adeverințe, baza de calcul a contribuției de asigurări sociale constituie un abuz, încălcându-se principiul contributivității.

Având în vedere evoluția jurisprudenței, considerentele Înaltei Curți de Casație și Justiție se impune ca beneficiarii drepturilor de pensie să aibă același tratament juridic în privința tuturor suplimentelor salariale primite, indiferent de denumire și de durată, în condițiile în care angajatorul atestă plata contribuțiilor la pensie, dar numai în condițiile în care acest aspect reiese cu certitudine din adeverințele eliberate de angajator. Dacă există neclarități se pot solicita precizări suplimentare, acestea având caracter completator și neavând semnificația unor înscrisuri noi, nedepuse în procedura administrativă, mai ales în condițiile în care acest aspect era necesar a fi lămurit de casa județeană de pensii. În concluzie s-a agreat în unanimitate, soluția unui reviriment jurisprudențial în sensul că trebuie luate în calcul toate sporurile și alte venituri de natură salarială pentru care angajatorul atestă că a plătit contribuția pentru asigurările sociale de stat, acordându-se prevalență principiului contributivității.

2.2 Argumente:

Prin Decizia nr. 57/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 895/24.10.2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-au reținut, în condițiile respingerii ca inadmisibile a sesizării, următoarele considerente:

„63. Astfel, prin Decizia nr. 19/2012, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursurile în interesul legii declarate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova și a statuat următoarele: În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 2 lit. e) și art. 164 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și pct. V din anexa la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2005 privind recalcularea pensiilor din sistemul public, provenite din fostul sistem al asigurărilor sociale de stat, sporurile și alte venituri suplimentare realizate anterior datei de 1 aprilie 2001 vor fi luate în considerare la stabilirea și recalcularea pensiilor din sistemul public dacă au fost incluse în baza de calcul conform legislației anterioare, sunt înregistrate în carnetul de muncă sau în adeverințele eliberate de unități, conform legislației în vigoare, și pentru acestea s-a plătit contribuția de asigurări sociale.

64. În motivarea acestei decizii, instanța supremă a reținut că aplicarea principiului contributivității impune luarea în calcul a sporurilor și veniturilor suplimentare utilizate la determinarea punctajelor medii anuale pentru perioade anterioare Legii nr. 19/2000, în măsura în care acestea au făcut parte din baza de calcul al pensiilor, au fost înregistrate în carnetul de muncă sau rezultă din adeverință, conform legislației în vigoare, și s-a plătit contribuția de asigurări sociale.

65. S-a apreciat că neluarea în considerare a unor sume pentru care s-au plătit contribuțiile de asigurări sociale echivalează cu o încălcare a principiului contributivității, având drept finalitate nerealizarea scopului avut în vedere de legiuitor, astfel cum, de altfel, a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție și prin Decizia nr. 19/2011 privind interpretarea dispozițiilor art. 2 lit. e), art. 78 și art. 164 alin. (1) și (2) din Legea nr. 19/2000 și ale art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2005.

66. Totodată, s-a avut în vedere că, prin Decizia nr. 5/2010, Înalta Curte de Casație și Justiție - Secțiunile Unite a admis recursul în interesul legii formulat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și a decis că, în interpretarea dispozițiilor art. 2 lit. e), art. 78 și art. 164 alin. (1) și (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și ale art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2005 privind recalcularea pensiilor din sistemul public, provenite din fostul sistem al asigurărilor sociale de stat, sumele plătite pentru munca prestată de foștii salariați în regim de lucru prelungit, în condițiile art. 1 și 2 din Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 1.546/1952, se au în vedere la stabilirea și recalcularea pensiilor din sistemul public.

67. În plus, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit în jurisprudența sa că drepturile de asigurări sociale cuvenite în baza contribuțiilor de asigurări sociale plătite constituie un bun patrimonial în sensul art. 1 din Protocolul nr. 1 al Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (denumită, în continuare, Convenția), ratificată de statul român prin Legea nr. 30/1994 privind ratificarea Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și a protocoalelor adiționale la această convenție, cu modificările ulterioare, fiind menționate în acest sens Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului din 7 februarie 2012, pronunțată în Cauza Ana Maria Frimu ș.a. împotriva României, prin care Curtea, deși a respins cererea ca inadmisibilă, a reafirmat faptul că art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție garantează plata prestațiilor sociale pentru persoanele care au achitat contribuții la bugetul asigurărilor sociale (relevantă în acest sens este și Cauza Constantin Abăluță ș.a. împotriva României).

68. De asemenea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a decis că drepturile de asigurări sociale sunt legate de plata contribuțiilor de asigurări sociale specifice, considerându-se că dreptul la alocația de urgență (pentru care reclamantul plătitese contribuția specifică) reprezintă un drept patrimonial în sensul art. 1 paragraful 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție (Hotărârea în Cauza Gaygusuz împotriva Austriei din 16 septembrie 1996).

69. Înalta Curte de Casație și Justiție a concluzionat, prin aceeași decizie, că principalul element obiectiv apt să conducă la o justă și legală stabilire și reactualizare a pensiilor provenind din fostul sistem de asigurări sociale de stat îl reprezintă contribuțiile de asigurări sociale plătite, astfel că la stabilirea și reactualizarea drepturilor de pensie **trebuie luate în calcul toate sporurile și alte venituri de natură salarială pentru care angajatorul/angajatul a plătit contribuția pentru asigurările sociale de stat.**

70. Soluția adoptată prin Decizia nr. 19/2012 se înscrie într-o orientare constantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, reflectată și de celelalte decizii pronunțate în recursurile în interesul legii promovate în această materie, cu referire expresă la Decizia nr. 5/2010 și Decizia nr. 19/2011.

71. Analiza hotărârilor judecătorești și a punctelor de vedere comunicate de curțile de apel relevă faptul că această soluție de principiu privind condițiile de valorificare a sporurilor și veniturilor suplimentare realizate până la 1 aprilie 2001, dată în interpretarea unor dispoziții din Legea nr. 19/2000, a fost în mod constant avută în vedere la soluționarea litigiilor de asigurări sociale privitoare la stabilirea sau recalcularea drepturilor de pensie deschise sub imperiul noii legi a pensiilor, respectiv Legea nr. 263/2010, ținând cont de specificul fiecărei cauze, în condițiile în care principiului contributivității, instituit prin dispozițiile art. 2 lit. e)

din Legea nr. 19/2000, a fost preluat prin dispozițiile art. 2 lit. c) din Legea nr. 263/2010, iar dispozițiile art. 165 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 sunt similare celor cuprinse în art. 164 alin. (3) din Legea nr. 19/2000.

72. Prin urmare, raționamentul evidențiat în considerentele Deciziei nr. 19/2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție își păstrează actualitatea și se transpune în interpretarea dispozițiilor art. 165 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 și ale mențiunii de la pct. VI din anexa nr. 15 la Normele de aplicare a Legii nr. 263/2010, corespunzător circumstanțelor ce caracterizează fiecare litigiu.”

*Având în vedere considerațiile decizorii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, faptul că acest domeniu de aplicare al normativului are un impact major asupra situației juridice a beneficiarilor drepturilor de pensie care resimt direct și acut efectele ce derivă din existența unei practice neunitare prin care se creează situații diferite între foștii salariați ai aceluiași angajator, se impune un reviriment de jurisprudență la nivelul tuturor instanțelor din cadrul Curții de Apel Iași, exclusiv în sensul că **trebuie luate în calcul toate sporurile și alte venituri de natură salarială pentru care angajatorul/angajatul atestă că a plătit contribuția pentru asigurările sociale de stat, abordându-se prevalență principiului contributivității, înscris în dispozițiile art. 2 lit. c din Legea nr. 263/2010 în interpretarea dispozițiilor art. 165 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 și ale mențiunii de la pct. VI din anexa nr. 15 la Normele de aplicare a Legii nr. 263/2010, fiind lipsit de relevanță caracterul temporar sau variabil al unor astfel de venituri.***

În condițiile în care adeverințele eliberate de angajator nu atestă expres plata contribuției pentru asigurările sociale de stat pentru aceste sume sau sunt generice (s-au plătit contribuții conform dispozițiilor legale) sau există alte vicii formale (lipsă identificare completă contribuabil, lipsa perioada acordare sporuri, etc.) se apreciază că trebuie menținută practica existentă la nivelul Curții de Apel Iași.

2.3 Decizii ÎCCJ:

[- HP nr. 57 din 17 septembrie 2018 - Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept;](#)

[- Decizia RIL nr. 19/2011- Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul RIL](#)

3. Claritatea și previzibilitatea Legii 19/2000 (art.47 alin.1 și 2) în analizarea deciziei de revizuire a pensiei pentru limită de vârstă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 6](#))

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Lipsa de previzibilitate a legii sub aspectul efectelor pe care le produce asupra beneficiarului ei nu poate fi opusă casei de pensii în cadrul procedurii de stabilire ori revizuire a drepturilor de pensie, ci statului într-o eventuală acțiune în răspundere patrimonială.

3.2 Argumente:

Cele două situații prezentate nu conduc la ideea unei practici neunitare în ceea ce privește modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 47 (alin.1 și 2) din Legea nr. 19/2000 în cazul deciziilor de pensionare, în ambele opinii acceptându-se ideea obligativității interpretării textului legal în sensul statuat de ÎCCJ prin Decizia nr. 16/21.09.2015 (Complet RIL).

Ceea ce s-a analizat și reținut în cea de a doua opinie este imprevizibilitatea legii (art. 47 alin.1 și 2 din Legea nr. 19/2000), sub aspectul impreciziei și lipsei de claritate pentru a putea fi aplicată corect de către casa de pensii.

3.3 Decizii CCR și ÎCCJ:

Prin [Decizia CCR nr. 353/2008](#), s-au dispus următoarele:

„1. Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 151 din Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 19/2000, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 340/2001, excepție ridicată de Teodor Chifor, prin mandatar Ruxandra Chifor, în Dosarul nr. 2.211/84/2007 al Tribunalului Sălaj - Secția civilă.

2. Respinge, ca fiind neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 47 alin. (1), art. 59 alin. (1) și art. 77 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, excepție ridicată de același autor în același dosar al Tribunalului Sălaj - Secția civilă.”

Prin [Decizia nr. 16/21.09.2015 a ÎCCJ - Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 47 alin. (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, respectiv a prevederilor art. 59 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, noțiunea de "nevăzător" se referă exclusiv la cecitatea absolută.”

4. Îndreptățirea pensionarilor din sistemul pensiilor militare de stat conform Legii nr. 223/2015 la indemnizația prevăzută de Legea nr. 8/2006 anterior modificării acesteia prin Legea nr. 83/2016 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2016, p. 1](#))

4.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire este în sensul primei opinii exprimate, pensionarii mai sus menționați nu sunt îndreptățiți la această indemnizație între data intrării în vigoare a Legii 223/2015 și cea a intrării în vigoare a Legii nr. 83/2016 pentru completarea Legii nr. 8/2006 privind instituirea indemnizației pentru pensionarii sistemului public de pensii, membri ai uniunilor de creatori legal constituite și recunoscute ca persoane juridice de utilitate publică, în intervalul dintre cele două acte normative contestatorii nemaifiind beneficiarii sistemului public de pensii în sensul Legii 263/2010 (în acest sens dosar nr. 1080/99/2016*, decizia civilă nr. 870/06.12.2016).

5. Baza de calcul a pensiilor de serviciu ale personalului auxiliar de specialitate ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 4](#))

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

În baza de calcul a pensiei de serviciu intră salariile de bază brute lunare realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate, sens în care sunt dispozițiile art. 68 ind. 5 din Legea nr. 567/2004 și art. 5 din Normele Metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la stabilirea pensiilor de serviciu din Legea nr. 567/2004.

5.2 Argumente:

Stabilirea unei alte baze de calcul, majorate, pentru determinarea pensiei de serviciu poate fi realizată doar în condițiile intervenirii unei majorări a indemnizației brute lunare a unui grefier în activitate, în condiții identice de funcție, vechime și grad al instanței.

Câtă vreme evidențele angajatorului (emitentul adevărții) atestă o anumită indemnizație de încadrare brută lunară a grefierului în activitate, logica juridică impune ca și baza de calcul pentru stabilirea pensiei de serviciu să se realizeze tot prin raportare la aceleași elemente și nu la o bază de calcul, pe care în mod ipotetic, prin aplicarea dispozițiilor Legii nr. 71/2015 ar putea să o aibă un grefier în activitate, în lipsa oricărui titlu jurisdicțional de recunoaștere a acestei modalități de calcul.

5.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 23 din 26 septembrie 2016 a ÎCCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (5¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, sintagma "salarizat la același nivel" are în vedere personalul din cadrul aparatului de lucru al Parlamentului, personalul din cadrul Consiliului Concurenței, al Curții de Conturi, precum și din cadrul celorlalte autorități și instituții publice enumerate de art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare; nivelul de salarizare ce va fi avut în vedere în interpretarea și aplicarea aceleiași norme este cel determinat prin aplicarea prevederilor art. 1 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul aceleiași autorități sau instituții publice.”

6. Baza de calcul aplicabilă pentru stabilirea indemnizației reparatorii acordate în temeiul prevederilor art. 4 alin. (3) din Legea nr. 341/2004 – legea recunoștinței față de eroii-martiri și luptătorii care au contribuit la victoria Revoluției române din decembrie 1989, precum și față de persoanele care și-au jertfit viața sau au avut de suferit în urma revoltei muncitorești anticomuniste de la Brașov din noiembrie 1987, aferentă anilor 2012, 2013 și 2014 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul IV/2014, p. 2](#))

6.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Baza de calcul o constituie indemnizația aflată în plată în luna octombrie 2010.

6.2 Argumente:

Pentru perioada solicitată, acest text trebuie analizat prin coroborarea cu dispozițiile Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice, art. 10, alin. 1 - *Începând cu luna ianuarie 2011, drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a), b) și d) și alin. (4), art. 13 și 14 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările și completările ulterioare, se majorează cu 15% față de cuantumul aflat în plată în luna octombrie 2010.*

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursurile în interesul legii declarate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Avocatul Poporului stabilind că „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 4 alin. (4) și art. 5 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 341/2004, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 10 alin. (1) din Legea nr. 285/2010, (^) indemnizațiile lunare reparatorii și indemnizațiile lunare prevăzute de Legea nr. 341/2004 se calculează, în anul 2011, prin aplicarea coeficientului de 15% asupra cuantumului indemnizației aflat în plată în luna octombrie 2010”.

Potrivit considerentelor din motivarea RIL-ului, modalitatea de calcul a indemnizațiilor reparatorii prevăzute de Legea nr. 341/2004 trebuie determinată prin luarea în considerare a criteriului introdus, care nu mai operează cu criteriul salariului mediu brut asupra căruia se aplică coeficienții de multiplicare, ci are în vedere în mod special și derogatoriu cuantumul indemnizației aflate în plată la nivelul lunii octombrie 2010 asupra căruia trebuie aplicată majorarea de 15 %.

Recalcularea indemnizației reparatorii și a indemnizației lunare prin raportare la salariul mediu brut pentru anii 2012, 2013, 2014 are în vedere aceeași bază de calcul.

Dispozițiile art. 10, alin. 1 din Legea nr. 285/2010 își produc în continuare efectele, textul de lege prevăzând că începând cu luna ianuarie 2011 drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a), b) și d) și alin. (4), art. 13 și 14 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările și completările ulterioare, se majorează cu 15% față de cuantumul aflat în plată în luna octombrie 2010.

Dacă efectul legii ar fi fost limitat doar pentru anul 2011, legiuitorul ar fi prevăzut în mod expres că în anul 2011 drepturile prevăzute se calculează prin raportare la cuantumul aflat în plată în luna octombrie 2010.

Însă, după cum a reținut ÎCCJ faptul că legiuitorul nu a apelat la modificarea expresă a textului Legii nr. 341/2004, cu modificările și completările ulterioare, în privința plății indemnizațiilor nu reprezintă decât o opțiune a acestuia pentru o eventuală revenire la dispozițiile legii atunci când situația economică o va permite.

Or, până la acest moment nu a fost adoptat un alt act normativ prin care să se revină la criteriul salariului mediu brut aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale.

7. Acordarea dobânzii legale în cazul recalculării pensiei (Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2016, p. 2)

7.1 Opinia unanimă însușită de judecătorii prezenți la întâlnire:

În ipoteza în care instanța sancționează conduita ilegală a casei de pensii exprimată în decizia de pensionare, prin anularea deciziei și obligarea la valorificarea elementelor referitoare la desfășurarea activității în grupă de muncă, în sensul recalculării drepturilor de pensie astfel rezultate și plata acestora retroactiv, casa de pensii se află în culpă și ca atare, se poate dispune atragerea răspunderii sale delictuale sub forma obligării la plata dobânzii legale.

7.2 Argumente:

În materia asigurărilor sociale se aplică regulile generale privind repararea prejudiciului privind răspunderea delictuală.

Astfel, regimul juridic actual al dobânzilor este reglementat de Codul civil (1530-1535) și de O.G. nr. 13/2011. Aceste acte normative reglementează două categorii principale de dobândă, respectiv dobânda legală remuneratorie și dobânda penalizatoare/moratorie pentru obligații bănești. Fiind reglementate de lege, cele două categorii de dobânzi sunt dobânzi legale.

În înțelesul O.G. nr. 13/2011, dobânda remuneratorie este dobânda datorată de debitorul obligației de a da o sumă de bani la un anumit termen, calculată pentru perioada anterioară împlinirii termenului scadenței obligației; dobânda remuneratorie reprezintă dobânda datorată de către debitor cu titlu de preț al folosinței capitalului creditorului.

În schimb, dobânda penalizatoare este dobânda datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență. Așadar, dobânda penalizatoare are natura juridică de daună moratorie, fiind datorată de către debitor pentru neplata la scadență a sumei de bani pe care trebuie să o remită creditorului.

Art. 1.535 Cod Civil statuează: „Creditorul are dreptul la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării. Prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor și beneficiul de care acesta este lipsit. La stabilirea întinderii prejudiciului se ține seama și de cheltuielile pe care creditorul le-a făcut, într-o limită rezonabilă, pentru evitarea sau limitarea prejudiciului. Creditorul are dreptul și la repararea prejudiciului nepatrimonial.”

Art. 1.535 Cod Civil statuează că, 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, la care face referire și O.G. nr. 13/2011 (art. 2).

Cum suma ce va rezulta din calcularea punctajului de pensie cu valorificarea perioadelor atestate ca fiind stagiu de cotizare realizat în grupa a II-a de muncă (efect al aplicării dispozițiilor art. 169-169 ind. 1 din Legea 263/2010), va fi evident mai mare decât cea stabilită prin decizia contestată, Curtea a constatat că intimatul-contestator este îndreptățit la dobândă remuneratorie de la data stabilirii drepturilor prin decizie și până la momentul pronunțării sentinței tribunalului și dobânzi penalizatorii/moratorii de la acest ultim moment și până la data executării efective.

7.3 Decizii CEDO:

[Hotărârea CEDO în cauza Grigoriou – Kanari contra Greciei.](#)

8. Decizie de recuperare indemnizație încasată necuvenit. Termen de recuperare. Recuperare indemnizație încasată necuvenit în cuantum aferent Decretului-lege nr. 118/1990, corect fiind în cuantumul aferent OG nr. 105/1999 aprobată prin Legea nr. 189/2000 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2017, p. 1](#))

8.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Indemnizația prevăzută de OG nr. 105/1999, fiind o prestație de asigurări sociale, poate face obiectul art. 179 din Legea nr. 263/2010, iar sumele încasate necuvenit pot fi recuperate în termenul de 3 ani prevăzut de alin. 1.

8.2 Argumente:

Decretul-lege nr. 118/1990 privește acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată *cu începere de la 6 martie 1945*, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri. Art. 3-5 din acest act normativ prevăd acordarea unei indemnizații persoanelor la care se referă, care se actualizează prin hotărâre a Guvernului, o dată cu indexările aplicate pensiilor și celorlalte drepturi de asigurări sociale de stat.

OG nr. 105/1999 aprobată cu modificări și completări *prin Legea 189/2000*, privește acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România *cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945, din motive etnice*. Art. 2-4 din acest act normativ prevăd, de asemenea, acordarea unei indemnizații persoanelor la care se referă, indexate prin hotărâre a guvernului, în funcție de evoluția prețurilor și a tarifelor.

Indemnizațiile prevăzute de cele două acte normative cu caracter special (Decretul-lege nr. 118/1990 și OG nr. 105/1999) au fost în cuantum egal până la data de 01.01.2008, când, prin Legea nr. 204/2007, indemnizația prevăzută de OG nr. 105/1999 pentru fiecare an de deportare sau de strămutare a fost stabilită la 100 lei, în timp ce indemnizația prevăzută de Decretul-lege nr. 118/1990 era de 200 lei.

De asemenea, potrivit Legii nr. 143/2014 de modificare a OG nr. 105/1999 aprobată prin Legea nr. 189/2000, indemnizația de *deportare* a fost stabilită la 250 lei de la 01.07.2015, iar cea de *strămutare* la 200 lei începând cu aceeași dată. Pe de altă parte, indemnizația prevăzută pentru deportare și strămutare în cazul beneficiarilor Decretul-lege nr. 118/1990 era de 400 lei, conform modificărilor aduse de Legea nr. 69/2015, aplicabilă tot de la 01.07.2015.

Decizia Curții Constituționale nr. 55/22.03.2000 a reținut, într-adevăr, că *dispozițiile art. 13 alin. (1) și (2) din Decretul-lege nr. 118/1990* privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, *sunt neconstituționale*, din motivare rezultând că s-a considerat esențial faptul că hotărârile de stabilire a drepturilor, emise anterior datei de 31 iulie 1997 (data intrării în vigoare a OUG nr. 41/1997, de modificare a Decretului-lege nr. 118/1990), sunt acte administrative cu caracter jurisdicțional, care nu pot fi revocate.

Potrivit art. 179 din Legea nr. 263/2010 „(1) Sumele încasate necuvenit cu titlu de prestații de asigurări sociale *se recuperează de la beneficiari în termenul general de prescripție de 3 ani.* (2) În cazul *prestațiilor de asigurări sociale, altele decât pensiile, recuperarea sumelor* prevăzute la alin. (1) *se efectuează* de către angajator sau, după caz, *de instituția care efectuează plata drepturilor de asigurări sociale.* (3) CNPP, prin casele teritoriale de pensii, precum și casele de pensii sectoriale recuperează sumele plătite necuvenit de la plătitorii prevăzuți la alin. (2). (4) *Sumele plătite necuvenit prin intermediul caselor teritoriale de pensii și al caselor de pensii sectoriale se recuperează de la beneficiari în baza deciziei casei respective, care constituie titlu executoriu*”.

Așadar, indemnizația prevăzută de OG nr. 105/1999 fiind o prestație de asigurări sociale și care a fost plătită împreună cu pensia de urmaș, poate face obiectul art. 179 din Legea nr. 263/2010, iar sumele încasate necuvenit pot fi recuperate în termenul de 3 ani prevăzut de alin. 1.

Acolo unde legea nu distinge, nici interpretul nu trebuie să distingă (*ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*), chiar dacă este în discuție o zonă normativă specială, cum este cea a asigurărilor sociale. Astfel, în condițiile în care legea nu condiționează recuperarea sumelor încasate necuvenit de existența culpei beneficiarului, nu pot fi reținute susținerile intimatei-contestatoare referitoare la lipsa vinovăției sale.

Este lipsit de relevanță juridică intervalul mare de timp scurs între data stabilirii eronate a drepturilor contestatorului și data revizuirii acestora, câtă vreme legea nu impune o limită temporală a revizuirii, ci doar a posibilității de recuperare a sumelor plătite necuvenit, care se poate face în termenul de prescripție de 3 ani.

În materie similară, Curtea Constituțională a reținut prin Decizia nr. 439/2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 107 alin. (1) și (2) din Legea nr. 263/2010, că „față de criticile formulate de autorul excepției, Curtea reține că dispozițiile de lege criticate prevăd posibilitatea revizuirii pensiei, din oficiu, de către casele teritoriale sau sectoriale de pensii ori la cererea pensionarului, în situația în care se constată o diferență între quantumul stabilit al pensiei și ceea ce s-ar cuveni potrivit dispozițiilor legale. De asemenea, se prevede posibilitatea de a acorda ori de a recupera sumele care reprezintă diferențe între quantumul stabilit al pensiei și cel legal cuvenit. Astfel, revizuirea apare ca o modalitate de

punere de acord a cuantumului pensiei cu dispozițiile legale în vigoare la momentul stabilirii pensiei.

Prin urmare, nu se poate vorbi despre afectarea retroactivă a unui „drept câștigat”, de vreme ce, așa cum preciza Curtea Constituțională prin Decizia [nr. 874](#) din 25 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010, de acest atribut se bucură doar „cuantumul pensiei stabilit potrivit principiului contributivității”, și nu cuantumul pensiei aflate în plată, stabilit însă cu încălcarea dispozițiilor legale. Din contră, privită din această perspectivă, obligația restituirii sumelor încasate necuvenit este, mai degrabă, o expresie particularizată în materia asigurărilor sociale a instituției îmbogățirii fără justă cauză, prevăzută de [art. 1.345](#) din Codul civil.”

9. Momentul la care poate fi emisă de către casele teritoriale de pensii, decizia de recuperare sume încasate necuvenit cu titlu de drepturi de asigurări sociale ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2018, p. 6](#))

9.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Decizia de recuperare a sumelor încasate necuvenit cu titlu de prestații de asigurări sociale este într-un raport de accesorialitate, de condiționare, de subsecvență cu decizia de încetare, suspendare, modificare a drepturilor de pensie, după cum a statuat și ÎCCJ prin decizia nr. 12/2017 (pronunțată în recurs în interesul legii).

Împrejurarea că decizia de recuperare a debitului a fost emisă înainte ca decizia de încetare, suspendare, modificare a drepturilor de pensie să fie definitivă, nu determină în mod automat, prin ea însăși, nelegalitatea deciziei de debit, aceasta urmând a fi analizată sub aspecte de legalitate și temeinicie din perspectiva stării juridice a deciziei de pensie (suspendată, modificată).

9.2 Argumente:

În situația în care, ulterior stabilirii drepturilor de pensie, se constată diferențe între sumele plătite și cele legal cuvenite, în sensul că s-au acordat drepturi de pensie într-un cuantum mai mare decât cel legal, casele teritoriale de pensii emit decizii de revizuire a drepturilor de pensie, iar în baza acestor decizii de revizuire (decizii care stabilesc drepturi de pensie într-un cuantum inferior celui stabilit prin deciziile anterioare), se emit și deciziile de recuperare sume încasate necuvenit.

Sumele rezultate în urma aplicării deciziilor de revizuire se recuperează, după caz, în cadrul termenului general de prescripție, calculat de la data constatării diferențelor, iar nu de la data rămânerii definitive a deciziei de încetare a plății.

9.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 12 din 19 iunie 2017 a ÎCCJ – Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 179 din Legea nr. 263/2010, coroborate cu dispozițiile art. 114 și art. 116 din același act normativ, legalitatea deciziei de recuperare a sumelor încasate necuvenit cu titlu de prestații de asigurări sociale este condiționată de suspendarea sau sistarea (anterioară ori concomitentă) pensiei printr-o decizie emisă de casele teritoriale/sectoriale de pensii.”

10. Modul de aplicare a modificărilor aduse Legii nr. 263/2010 prin Legea nr. 197/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 712 din 19 iulie 2021, privind reducerea vârstei de pensionare pentru persoanele care au desfășurat activități dintre cele prevăzute de art. 30 alin.1 lit.i din Legea nr. 263/2010 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar în materia litigiilor de muncă și asigurărilor sociale trimestrele III – IV/2022 p.2](#))

10.1 Opinia majoritară

Beneficiul reducerii vârstei de pensionare cu 13 ani se aplică de la intrarea în vigoare a legii 197/2021 pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui care a lucrat în activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, cu luarea în considerare exclusiv a perioadelor în care au lucrat în condiții de grupă I/II anterior datei de 01.04.2001, problematica situației faptice urmând a fi dovedită în fiecare caz în parte.

10.2 Argumente în susținerea soluției adoptate:

În aplicarea principiului actus interpretandus este potius ut valeat quam ut pereat (actul trebuie interpretat în înțelesul în care el poate produce efecte, nu în acela în care nu ar putea produce niciun efect) reglementat în art.1268 alin.3 C.civ., sensul legii este acela de a încadra în condiții speciale, în vederea pensionării, activitățile de la art 30 litera i) desfășurate în toată perioada 01.04.2001-17.08.2021, precum și pentru viitor în condițiile legii.

Pentru chestiunea reducerii vârstei de pensionare, dispozițiile art.158 alin.1 și 2 din Legea nr.263/2010 prevăd că perioadele de vechime în grupa I sau II de muncă realizate în activități încadrate în condiții speciale conform art.30 alin.1 constituie stagiul de cotizare în condiții speciale în vederea reducerii vârstelor standard de pensionare.

Prin urmare, dacă activitatea desfășurată până la 01.04.2001, și care a fost încadrată într-o grupă de muncă, este din cele de la lit.i), începând cu 18.08.2021 aceasta va fi considerată stagiul condiții speciale în aplicarea art.55 alin.1 lit.b, dar și a art.56 și urm., pentru aplicarea reducerii aferente, maxim 13 ani. În acest sens, ori de câte ori legea prevede reducerea vârstei de pensionare ca beneficiu pentru un anumit stagiul în condiții speciale, același beneficiu se va aplica și în privința stagiilor efectuate în grupe de muncă în activități din cele de la lit.i) până la 01.04.2001.

10.3 Notă prin [decizia Î.C.C.J. nr. 2 din 13 martie 2023](#) - Completul competent să judece recursul în interesul legii s-a decis următoarele: „Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Suceava și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 562 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021, dispozițiile legale evocate recunosc ope legis o reducere a vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru persoanele care au realizat un stagiul de cotizare de 25 de ani, corespunzător activității desfășurate cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021, indiferent de condițiile în care a fost încadrată activitatea de angajator/fostul angajator, conform legislației anterioare, și indiferent de tipul contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator.”

11. Dreptul magistraților pensionari la plata unei despăgubiri constând egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, astfel cum este prevăzută de art. 81 alin. 1 din Legea nr. 303/2004

[\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2023, p. 2\)](#)

11.1. REZUMATUL soluției însușite cu unanimitate de voturi de judecătoria prezenți la întâlnire:

Soluția adoptată cu unanimitate de judecătoria prezenți a fost aceea că urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 303/2022, dreptul la plata unei despăgubiri constând egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, astfel cum este prevăzută de art. 81 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 nu mai poate fi acordat, pentru argumentele expuse de judecătoria raportori.

11.2 Argumente:

În raport de cauza juridică a acțiunilor și dispozițiile legale relevante, se ridică 3 chestiuni de drept ce necesită dezlegare:

- **Supraviețuirea dreptului la plata indemnizației și actualitatea sa odată cu dispariția textelor legale care dispuneau anual cu privire la neplata sau suspendarea plății acestui beneficiu, ca urmare a abrogării dispoziției legale care prevedea însuși dreptul.**

- **Atingerea dreptului de proprietate ca urmare a dispozițiilor anuale de lăsare neaplicată a dispoziției legale care prevedea beneficiul, începând cu anul 2010 și până la data abrogării.**

- **Caracterul discriminatoriu al dispozițiilor anuale de suspendare a plății acestui beneficiu, în raport de plata în continuare a sumei în favoarea categoriilor comparatoare indicate și posibile remedii ale unei astfel de discriminări, din 3 perspective: dreptul Uniunii, dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, dreptul intern.**

Dreptul magistraților la o indemnizație egală cu un număr de indemnizații de încadrare a fost reglementat inițial prin art.104 din Legea nr.92/1992, apoi prin art.81 din Legea nr.303/2004, fiind acordat la momentul eliberării din funcție, prin pensionare sau din alte motive neimputabile magistratului, ca urmare a exercitării funcției pe parcursul a 20 de ani. În mod similar este prevăzut un astfel de drept și pentru cadrele militare, polițiștii, funcționarii cu statut special din sistemul penitenciar, cu un quantum variabil în funcție de anii petrecuți în raportul de serviciu, precum și pentru judecătorii Curții Constituționale la încetarea mandatului prin expirarea termenului de 9 ani sau anterior din motive de sănătate.

Curtea Constituțională a denumit categoriile de drepturi neacordate prin legile anuale de măsuri fiscal bugetare ca fiind „beneficii acordate anumitor categorii socioprofesionale în virtutea statutului special al acestora, fără a avea însă un temei constituțional” astfel că „legiuitorul este liber să dispună cu privire la conținutul, limitele și condițiile de acordare a acestora, precum și să dispună diminuarea ori chiar încetarea acordării acestora, fără a fi necesară întrunirea condițiilor stabilite de art. 53 din Legea fundamentală” (Deciziile CCR nr. 1.576 din 7 decembrie 2011, nr. 326 din 25 iunie 2013 și nr. 334 din 12 iunie 2014, nr.284 din 7 mai 2019).

În privința supraviețuirii dreptului în perioada 2010 - 2022 în care, prin legi anuale, s-a dispus că dreptul nu se acordă sau dispoziția legală nu se aplică, față de categoriile de evenimente legislative posibil suferite de un text legal astfel cum sunt indicate în capitolul VI al Legii nr.24/2000, aceste dispoziții au fost considerate ca fiind unele de suspendare a aplicării textului legal. Deși legea nu indică efectele suspendării, totuși la art.66 alin. (2) prevede efectele expirării duratei de suspendare, respectiv faptul că „actul normativ sau dispoziția afectată de suspendare reintră de drept în vigoare”, de unde ar rezulta că dispoziția nu s-a aflat în vigoare pe perioada suspendării, așadar neproducând nici un efect juridic. Abrogarea însuși a actului normativ suspendat va produce efecte potrivit art.66 alin.3, de la data expirării suspendării, dată de la care dreptul nu mai poate lua naștere. Or, nu se poate susține că abrogarea actului ar putea avea ca efect intrarea retroactivă în vigoare a dispoziției, pe toată perioada în care aplicarea sa a fost suspendată, căci de vreme ce legiuitorul cataloghează suspendarea ca un eveniment care scoate actul din vigoare cu titlu temporar, dar permite abrogarea normei suspendate, concluzia este că la data abrogării se permanentizează starea de neaplicare a dispoziției legale, deși inițial fusese legiferată drept o măsură temporară.

În același sens sunt și considerentele deciziilor ICCJ HP nr.16/2015, RIL nr.5/2018, HP nr.35/2018, HP nr.20/2019 referitoare la chestiuni de drept identice sau similare cu cele disputate în material, respectiv înțelesul și efectele dispozițiilor care au dispus că „nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă” asupra dreptului cadrelor militare, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare la ajutorul stabilit în raport cu solda lunară netă pe care îl primeau la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, cu drept la pensie. De altfel, în Deciziile HP nr.11/2017, nr.79/2017 referitoare la interpretarea acelorași dispoziții din legile fiscal-bugetare anuale în raport de dreptul prevăzut de art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, Înalta Curte face trimitere la deciziile date cu privire la situația cvasi-similară a cadrelor militare.

Prin Decizia nr. 16/2015, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a stabilit că: „Dispozițiile art. 9 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările și

completările ulterioare, vizează exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor, în sensul că acesta este suspendat în perioada 3 iulie-31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept.”, cu următoarea motivare:

„Din interpretarea normelor legale enunțate rezultă că voința legiuitorului nu a fost aceea de eliminare a beneficiilor acordate unor categorii socioprofesionale, respectiv de încetare a existenței dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații, ci doar de suspendare a exercițiului acestui drept.

Rațiunea acestei interpretări este impusă și de succesiunea în timp a actelor normative prin care legiuitorul a dispus, cu caracter temporar, măsura neaplicării dispozițiilor legale privind ajutoarele/indemnizațiile în anii 2011 - 2015.

Sub acest aspect, relativ la măsurile financiare instituite prin Legea nr. 283/2011 pentru anul 2012, Curtea Constituțională a reținut că aceste măsuri nu aduc atingere înseși substanței drepturilor bănești vizate, ci doar amână acordarea ajutoarelor/indemnizațiilor pe o perioadă limitată de timp, pentru a nu se crea o datorie bugetară imposibil de acoperit, în contextul unui echilibru financiar marcat de criză (deciziile nr. 1.576 din 7 decembrie 2011 și nr. 291 din 23 mai 2013).

Prin urmare, se impune a se reține că efectele dispozițiilor art. 9 din Legea nr. 118/2010 au vizat exercițiul dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații, în sensul suspendării acestuia în perioada 3 iulie - 31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept.”

Prin Decizia nr.39/2017 a fost respinsă, ca inadmisibilă, sesizarea pentru a se statua dacă suspendarea acordării indemnizației de pensionare pentru magistrați prin acte normative temporare, până în anul 2017, afectează caracterul previzibil al dispozițiilor art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 și, implicit, substanța acestui drept, considerentele făcând trimitere la Decizia nr. 16/2015.

Prin Decizia nr.5/2018 Curtea a statuat: „Acțiunile având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere formulate în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea-cadru nr. 284/2010 introduse în perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații sunt premature formulate.”, reținând următoarele:

„94. Analizând circumstanțele specifice ale instituirii acestor drepturi, se consideră că, pe fondul suspendării repetate prin acte normative reținute ca fiind constituționale, acestea nu au intrat în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere de Legea-cadru nr. 284/2010, ele având în continuare un conținut abstract, fiind condiționate în recunoașterea lor concretă de o nouă manifestare a legiuitorului, motiv pentru care nu pot fi considerate "bunuri" din această perspectivă.

95. În condițiile în care exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până în anul 2017, inclusiv, aspect recunoscut de jurisprudența constantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale, se apreciază că nu poate fi vorba nici de o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi.

96. Această concluzie se consolidează în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea nr. 153/2017, care nu mai stabilește asemenea drepturi, art. 66 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative,

republicată, cu modificările și completările ulterioare, recunoscând posibilitatea abrogării chiar și în cazul normelor suspendate. ...

98. Chiar dacă, în întreaga perioadă în care Legea-cadru nr. 284/2010 a fost în vigoare, dispozițiile privitoare la aceste drepturi nu au fost abrogate în mod expres, nu se poate susține că acestea s-au născut efectiv în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere inițial, în condițiile în care valorificarea lor a fost în mod repetat suspendată și nicio altă dispoziție legală sau soluție de jurisprudență nu a diminuat efectul actelor normative reținute a fi suspendat exercițiul drepturilor pentru a concretiza o speranță legitimă pentru viitor.

99. Cât timp nu se poate reține o vătămare a unor drepturi fundamentale, iar statul a acționat normativ în limitele dreptului său de apreciere cu privire la beneficiile ce ar trebui să fie plătite angajaților săi din bugetul de stat, suspendările repetate nu pot fi analizate din perspectiva cerințelor instituite de art. 53 din Constituția României, republicată, referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi și libertăți.

100. Prin urmare, având în vedere că exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până la finele anului 2017, acțiunile promovate în această perioadă sunt prematur formulate, dreptul nefiind actual. Pentru a se bucura de protecția juridică a acțiunii în justiție, dreptul subiectiv, pe lângă condiția de a fi recunoscut și ocrotit de lege, trebuie să îndeplinească și condiția de a fi actual.”

Prin Decizia nr.35/2018 s-a respins ca inadmisibilă sesizarea formulată de Curtea de Apel Suceava cu privire la interpretarea art. 8 alin. (2) din OUG nr. 57/2015 în raport de aceleași drepturi ale cadrelor militare, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, considerentele fiind în același sens cele din decizia anterioară:

„82. În condițiile în care exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până în anul 2017, inclusiv, așa cum s-a constatat în mod constant de către Înalta Curte de Casație și Justiție, se apreciază că nu poate fi vorba nici de o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi.

83. Potrivit celor statuate în considerentele Deciziei nr. 5/2018 (punctele 95, 96), această concluzie se consolidează în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017, care nu mai stabilește asemenea drepturi, art. 66 din Legea nr. 24/2000 recunoscând posibilitatea abrogării chiar și în cazul normelor suspendate.”

Prin Decizia nr.20/2019 a fost respinsă, ca inadmisibilă, sesizarea cu privire la interpretarea dispozițiilor art. 11 alin. (1) din OUG nr. 90/2017 în sensul stabilirii "modalității în care mai pot fi considerate suspendate ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă, ulterior datei de 1 iulie 2017, dată la care au fost abrogate aceste drepturi prin Legea-cadru nr. 153/2017", făcându-se trimitere la deciziile menționate anterior:

„64. Devine astfel evident că problema de drept la care face referire sesizarea, în contextul în care vizează consecințele suspendării unei norme cu efect asupra exercițiului dreptului ce făcea obiectul acesteia, imposibil de circumscris noțiunii de "speranță legitimă" asimilabilă noțiunii de "bun" susceptibil de valorificare, nu are caracter de noutate în sensul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă. (...)

71. Astfel, solicitarea instanței de trimitere nu vizează interpretarea unei norme neclare, imprecise, lacunare, ci se referă la o dispoziție, cuprinsă în art. 11 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017, conform căreia "În anul 2018 nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă", nelămurirea titularului sesizării fiind dacă "mai pot fi considerate suspendate ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile menționate, ulterior datei de 1 iulie 2017, dată la care au fost abrogate aceste drepturi prin Legea-cadru nr. 153/2017".

72. Dincolo de contradicția care subzistă în chiar conținutul sesizării (în ce măsură pot fi considerate suspendate în anul 2018 drepturi care au fost abrogate printr-o reglementare din anul 2017), rezolvarea problemei semnalate presupune, în realitate, o analiză a succesiunii actelor normative în timp, a regimului juridic aplicabil unor drepturi al căror exercițiu a fost mai întâi suspendat, iar apoi au fost abrogate, respectiv dacă în acest context, al abrogării unor drepturi, mai poate fi suspendat ulterior exercițiul lor.

73. Astfel, analiza instanței trebuie doar să facă distincția între norme care suspendă exercițiul unor drepturi și norme care abrogă drepturi subiective.

74. În cazul primei categorii de norme și al consecințelor produse pe planul dreptului subiectiv afectat, cu referire punctuală chiar la cele aduse în discuție prin prezenta cerere de hotărâre prealabilă, instanța supremă s-a pronunțat, așa cum s-a menționat anterior, în mai multe rânduri, arătând că, pe fondul suspendării repetate prin acte normative reținute ca fiind constituționale, aceste drepturi nu au intrat în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere de Legea-cadru nr. 284/2010, ele având în continuare un conținut abstract, fiind condiționate în recunoașterea lor concretă de o nouă manifestare a legiuitorului, motiv pentru care nu pot fi considerate bunuri din această perspectivă (Decizia nr. 5 din 5 martie 2018, Decizia nr. 35 din 4 iunie 2018). În același sens s-a statuat că lipsa caracterului actual al dreptului și inexistența unei "speranțe legitime" de valorificare efectivă a acestuia s-au consolidat în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017 (paragraful 83 din Decizia nr. 35 din 4 iunie 2018)."

În aceste decizii se mai face trimitere la Decizia CCR nr.42/2014, prin care s-a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 9 din OUG nr. 84/2012 invocată de o altă categorie de persoane afectate prelungirea anuală a dispozițiilor de neacordare de beneficii:

„4. (...) Curtea reține că dispozițiile de lege criticate au ca efect prelungirea și pentru anul 2013 a unor dispoziții ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2012 prin care s-au adoptat mai multe măsuri vizând reducerea cheltuielilor bugetare, prin diminuarea ori suspendarea unor drepturi bănești ori prin restricții vizând sumele de care dispun autoritățile și instituțiile publice.

(...) Curtea a reținut că indemnizația de recunoștință nu reprezintă un drept consacrat de Legea fundamentală, astfel că restrângerile aduse exercițiului acestui drept nu se subsumează condițiilor art. 53 din Constituție.

Cât privește critica potrivit căreia măsura de suspendare a indemnizației acordate revoluționarilor ar aduce atingere dreptului de proprietate al acestora, Curtea reține că, deși indemnizația solicitată reprezintă o valoare patrimonială, susceptibilă de protecția prevederilor art. 1 din Primul Protocol la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ea reprezintă totuși, din această perspectivă, un drept câștigat numai cu privire la indemnizațiile obținute până la intrarea în vigoare a actelor normative care au prevăzut suspendarea acestui drept. (...)

Cu toate acestea, Curtea ține să sublinieze că, deși autoritățile au dreptul de a dispune cu privire la acordarea drepturilor bănești pretinse de autorii excepției de neconstituționalitate, restrângerea ori suspendarea acestor drepturi și în viitor, în condițiile în care textele de lege care le prevăd nu au fost abrogate, ar putea justifica întrebarea dacă aceste drepturi mai există și dacă nu cumva textele de lege care le prevăd au fost în fapt lipsite de eficiență, așa încât speranța titularilor acestor drepturi, deși are un suport legal, este în realitate lipsită de conținut. Astfel, deși formal limitată în timp, respectiv vizând durata unui an calendaristic, măsura de suspendare repetată a acestor drepturi, pentru mai mulți ani la rând, ar putea afecta caracterul previzibil al normelor de lege, creând incertitudine cu privire la existența acestor drepturi.”

Decizia nr.5/2018 paragrafele 94-96 și modul de raportare la aceste considerente prin deciziile ulterioare, conduc la concluzia că dreptul la ajutorul de pensionare pentru cadrele militare, deși nu și-a încetat existența prin normele care au oprit acordarea sa în anii 2010 – 2017 (potrivit HP 16/2015), totuși nici nu s-a născut în patrimoniu destinatarilor ca drept afectat de un termen suspensiv, cât mai degrabă de o condiție suspensivă, cea a intervenirii unei nou manifestări de voință a legiuitorului în sensul acordării dreptului pentru cei cărora nu li s-a acordat în anii menționați, condiție care nu a fost îndeplinită și care e cert că nu se va mai îndeplini, ca urmare a abrogării legii care a instituit dreptul și a nereglementării dreptului pentru viitor.

Nici din Decizia CCR nr.1576/2011, nici din Decizia HP nr.16/2015 nu rezultă faptul că afectarea exercițiului dreptului trebuie înțeleasă în sensul amânării momentului de exercitare a dreptului, respectiv al instituirii unui termen suspensiv, incert ca întindere, dar sigur în privința împlinirii lui în viitor.

Această concluzie rezultă cu atât mai mult din Decizia nr.20/2019 în care, fiind solicitată să interpreteze exact efectele abrogării asupra drepturilor neacordate în anii 2010 – 2017, instanța supremă s-a limitat la a relua argumentele din decizia nr.5/2018, subliniind încă o dată faptul că „lipsa caracterului actual al dreptului și inexistența unei "speranțe legitime" de valorificare efectivă a acestuia s-au consolidat în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017”.

Jurisprudența CCR și a ICCJ ulterioară Deciziei RIL nr.23/2005 fac inaplicabile considerentele celei din urmă la situația din speță, de vreme ce prin mai multe decizii CCR a reținut că ajutoarele ori indemnizațiile la care se referă art. 13 alin. (1) din Legea nr. 285/2010 nu fac parte din categoria drepturilor fundamentale, astfel că legiuitorul este liber să dispună cu privire la conținutul, limitele și condițiile de acordare a acestora, precum și să dispună diminuarea ori chiar încetarea acordării acestora, fără a fi necesară întrunirea condițiilor stabilite de art. 53 din Legea fundamentală (Deciziile CCR nr. 1.576 din 7 decembrie 2011, nr. 326 din 25 iunie 2013 și nr. 334 din 12 iunie 2014, nr.541/2015, nr.284 din 7 mai 2019), că odată cu suspendarea dispozițiilor legale care prevedeau dreptul „deși indemnizația solicitată reprezintă o valoare patrimonială, susceptibilă de protecția prevederilor art. 1 din Primul Protocol la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ea reprezintă totuși, din această perspectivă, un drept câștigat numai cu privire la indemnizațiile obținute până la intrarea în vigoare a actelor normative care au prevăzut suspendarea acestui drept” (Decizia CCR 42/2014), iar pe fondul suspendării repetate prin acte normative reținute ca fiind constituționale, aceste drepturi nu au intrat în patrimoniul beneficiarilor nici ca bunuri, nici ca speranțe legitime (Decizia RIL nr.5/2018).

Deși s-a formulat opinia că statuările ICCJ impun o distincție între drepturile prevăzute de lege exercitate în trecut (cum este dreptul prevăzut de art.81 din Legea nr.303/2004) și

drepturile prevăzute de lege, al căror exercițiu a fost suspendat de la intrarea în vigoare a legii, care nu au fost niciodată exercitate și care nu pot constitui nici măcar o speranță legitimă (cum sunt cele prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010), această distincție nu rezultă din deciziile sus-citate. Mai mult, o astfel de distincție ar fi artificială, în condițiile în care și dreptul prevăzut de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 în favoarea cadrelor militare fusese reglementat și anterior prin art.31 din Legea nr.138/1999, iar apoi prin art.2 din anexa IV/2 din Legea nr.330/2009; din dispozițiile art.12 din OUG nr.1/2010 rezultă faptul că dreptul a putut fi exercitat până la intrarea în vigoare a Legii nr.118/2010. Aparenta diferență vine din faptul că, în cazul militarilor acest drept a fost reglementat inițial prin legislația privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar și din acest motiv a apărut preluat (în stare de neaplicare) în Legea nr.284/2010, fiind permanent sub incidența dispozițiilor anuale care au reglementat neacordarea sa în anii 2011 - 2017, în timp ce în cazul magistraților dreptul a fost reglementat prin statutul acestora, respectiv inițial art.104 din Legea nr.92/1992, apoi art.81 din Legea nr.303/2004, nefiind vizat de legile salarizării unitare. Însă doar acest mod de reglementare a dreptului, în statut, respectiv în legea de salarizare, nu poate susține o abordare diferită a situațiilor, de vreme ce în discuție sunt drepturi cu natură similară (beneficii acordate anumitor categorii socioprofesionale în virtutea statutului special al acestora - Deciziile CCR nr. 1.576 din 7 decembrie 2011, nr. 326 din 25 iunie 2013 și nr. 334 din 12 iunie 2014), condiții similare de acordare, care au preexistat anului 2010 și au fost deopotrivă înlăturate de la acordare începând cu 03.07.2020 prin Legea nr.118/2010.

Prin urmare, și în cazul dreptului pretins de magistrații pensionari, odată cu dispozițiile art.9 din Legea nr.118/2010 astfel cum au fost interpretate prin Decizia nr.16/2015, dreptul prevăzut de art.81 din legea nr.303/2004 a fost transformat din unul pur și simplu în unul sub condiție suspensivă, iar odată cu abrogarea Legii nr.303/2004 și lipsa reglementării pe viitor a dreptului, coroborată cu inexistența unei dispoziții legislative de plată a acestor beneficii pentru anii în care dreptul nu a fost acordat ca urmare a legilor cu măsuri fiscal-bugetare anuale, s-a consolidat situația juridică a acestui drept, neîndeplinirea condiției suspensive conducând retroactiv la inexistența dreptului condițional, începând cu 03.07.2010.

Sunt corecte argumentele referitoare la inexistența unei atingeri a dreptului de proprietate, așa cum se regăsesc în hotărârile Tribunalului Iași, de exemplu în sentința pronunțată în dosarul nr.3316/99/2023.

Astfel, odată cu prevederea din art.9 al Legii nr.118/2010 în sensul că începând cu data intrării în vigoare a legii nu se mai acordă indemnizațiile la ieșirea la pensie, măsură perpetuată prin dispoziții legale anuale, nu se poate reține că în patrimoniul reclamanților ar fi intrat un drept patrimonial pur și simplu sau afectat de un termen suspensiv, ci cel mult o creanță condițională, ce nu poate fi considerată un „bun” în sensul art. 1 din Protocolul nr. 1 la CEDO, în timp ce jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție în cadrul mecanismelor de unificare a practicii instanțelor a proclamat inclusiv lipsa unei „speranțe legitime”, neexistând astfel motive suficiente pentru ca reclamanții ieșiți la pensie în anii 2010 – 2022 să aibă o așteptare rezonabilă și suficient justificată legal și/sau jurisprudențial de a obține acele drepturi în lipsa unei manifestări de voință a legiuitorului în acest sens.

În același timp, Curtea Constituțională a reținut previzibilitatea dispozițiilor legislative, de vreme ce acestea sunt clare ca și conținut și au fost interpretate prin Decizia HP nr.16/2015 (Decizia nr.284/2019), în timp ce prin aplicarea principiilor de analiză deduse din jurisprudența CEDO în privința măsurilor de reducere a cheltuielilor bugetare se poate concluziona că dispozițiile legale de neacordare a drepturilor s-au încadrat în marja de

apreciere a statului (Hotărârea din 8 noiembrie 2005, pronunțată în Cauza Kechko împotriva Ucrainei, Decizia din 6 decembrie 2011, pronunțată în cauzele conexe nr. 44.232/11 și nr. 44.605/11 Felicia Mihăieș împotriva României și Adrian Gavril Senteș împotriva României).

În privința discriminării legislative create prin excluderea anumitor categorii de angajați de la aplicarea măsurilor care au dispus neacordarea dreptului în anii 2010 – 2022, trebuie subliniat că pentru a putea înlătura de la aplicare norma națională, se impune identificarea unei norme supranaționale aplicabile prioritar ori a unui principiu de drept convențional care să permită lăsarea neaplicată a dreptului național.

O astfel de diferență de tratament nu intră în domeniul de aplicare al dreptului uniunii, așa cum indică reclamantul, întrucât pe de o parte aceste „beneficii”, pentru care nașterea dreptului este pusă în legătură cu momentul eliberării din funcție, prin pensionare sau din alte motive neimputabile magistratului, nu reprezintă elemente de remunerație în sensul dreptului comunitar, fiind stabilite prin lege, cu excluderea oricărui element de negociere între lucrători și angajator și aplicabile în mod obligatoriu unor categorii generale de lucrători (Hotărârea în cauza C-385/11 para 20).

Pe de altă parte, nu sunt indicii de discriminare pe unul dintre criteriile enumerate de Directiva 2000/78, iar Curtea a statuat atât faptul că principiul egalității de tratament pe care aceasta îl consacră se aplică în funcție de motivele enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din directiva (Hotărârea din 7 iulie 2011, Agafitei și alții, C 310/10, EU:C:2011:467, punctul 34, precum și Hotărârea din 21 mai 2015, SCMD, C 262/14, nepublicată, EU:C:2015:336, punctul 29), cât și împrejurarea că dispozițiile Cartei pot fi invocate doar în raport de drepturi care intră în domeniul de competență al Uniunii.

Se mai reține faptul că în Hotărârea CJUE în cauza C 301/21 la întrebarea formulată în cadrul unui litigiu între magistrați români și instanțe române, cu privire la o cerere prin care se solicită, în temeiul unei pretinse discriminări în materie de încadrare în muncă, obligarea acestora din urmă la plata către magistrații în cauză a unei despăgubiri egale cu diferența dintre salariul efectiv încasat de aceștia și cel pe care ar fi trebuit să îl încaseze în conformitate cu o reglementare națională pe care ei o consideră aplicabilă, Curtea a concluzionat faptul că, în absența unei discriminări pe motiv de vârstă (n.a. - sau a unui alt criteriu expres prevăzut), o situație precum cea în discuție în litigiul principal nu intră sub incidența cadrului general prevăzut la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 pentru a combate anumite forme de discriminare la locul de muncă.

În privința incidenței Convenției Europene a Drepturilor Omului, câtă vreme în cauză nu poate fi constatată existența uni bun ori a unei speranțe legitime, sunt inaplicabile atât art.1 din Protocolul 1, cât și art.14 CEDO, rămânând posibilă analiza discriminării din perspectiva obligației generale prevăzute de Protocolul 12, dar al cărei cadru de aplicare îl regăsim exclusiv în dreptul intern.

Din perspectiva existenței unei discriminări, deciziile CCR nr.192/2017 și nr.154/2018 relevă argumente în sensul inexistenței discriminării față de moștenitorii celor decedați după îndeplinirea condiției de vechime necesare pentru acordarea ajutorului/indemnizației; Curtea a reținut că cele două categorii de persoane nu se află într-o situație identică, de natură să justifice aplicarea unui tratament egal, prin excepția reglementată legiuitorul a avut în vedere considerente de protecție socială a familiilor celor decedați.

În ce privește magistrații eliberați din funcție prin alte moduri decât prin pensionare, din datele dosarelor nu pare că acest tratament diferit este probat, nici nu rezultă din textul de lege faptul că s-a intenționat legiferarea unui tratament diferit pentru această categorie.

Chestiunea rămâne discutabilă în privința discriminării în comparație cu judecătoria Curții Constituționale, condiționat de proba tratamentului diferențiat. Este posibil ca această instituție, cu secretarul general ca ordonator principal de credite, să fi interpretat restrictiv dispozițiile legale de neacordare a drepturilor, care se referă textual la momente de încetare a raporturilor de muncă, respectiv de serviciu, prin pensionare sau cu drept de pensie, în timp ce dispoziția din Legea nr.47/1992 face referire la încetarea mandatului judecătorului constituțional ca urmare a expirării termenului acestuia sau a imposibilității exercitării sale din motive de sănătate.

În același timp, dreptul la „prima de pensionare” prevăzută de art.81 din Legea nr.303/2004 și respectiv de art.71 alin. 5 din Legea nr.47/1992 apar ca având o natură similară, fiind acordate în virtutea statutului, a naturii și importanței activității, și a duratei de exercitare a funcției.

Criterii pentru a stabili similaritatea cu grupul comparator regăsim în art.4 alit.f din Legea nr.202/2002 și în jurisprudența CJUE (cauza C- 237/85, C-400/93, C-427/11, C-624/19), respectiv aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare/munca egală sau de valoare egală, care este definită în legislația internă drept activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic. La nivelul UE s-a mai reținut în Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 referitoare la Strategia UE privind egalitatea de gen și în Raportul referitor la propunerea de directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei faptul că valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, inclusiv cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul, răspunderea și condițiile de muncă.

Statutul cvasi-similar al magistraților și al judecătorului constituțional a fost proclamat de însăși Curtea Constituțională, de exemplu în Decizia nr.262/2016, în raport de dreptul la pensia de serviciu prevăzută de art.82 alin.2 din Legea nr.303/2004 și, alături de considerentele acestei decizii, aplicarea criteriilor legale sus-menționate îndreptățește concluzia că este vorba de o muncă de valoare egală prestată de magistrați și respectiv de judecătoria Curții Constituționale.

În privința existenței unei justificări obiective și rezonabile, din actele dosarului nu rezultă faptul că pârâții s-ar fi apărat în acest sens. Rămâne discutabil dacă poziția judecătorului constituțional înafara sistemului judiciar și importanța instituției în statul de drept ar putea constitui argumente de natură să justifice menținerea beneficiului pentru un număr limitat de beneficiari, respectiv 3 odată la 3 ani, circa 15 în perioada 2010 – 2022. De exemplu, în cauza Popović și alții v. Serbia - 26944/13, 14616/16, 14619/16 et al. CEDO nu a constatat o discriminare în situația în care beneficiile sociale pentru persoanele cu dizabilități erau mai mari în cazul militarilor, fiind de presupus datorie morală pe care statele se considerau obligate să o onoreze în privința acestei ultime categorii.

Mai este de remarcat faptul că în speță reclamanții nu indică nici un criteriu pe baza căruia s-ar aplica tratamentul discriminator.

În ce privește sancțiunea ce ar putea interveni, se apreciază că în lipsa unei norme supranaționale sau a unui principiu consacrat constituțional care să permită însuși judecătorului național înlăturarea de la aplicare a normei interne neconforme cu principiul

nediscriminării statuat prin protocolul 12 la CEDO, mecanismul procedural posibil ar presupune sesizarea Curții Constituționale pentru verificarea respectării principiului egalității în fața legii în procesul de legiferare a măsurilor de austeritate care au condus la suspendarea aplicării dispozițiilor care prevedeau dreptul la indemnizația suplimentară la eliberarea din funcție a magistraților, fără a institui aceeași măsură pentru judecătorii Curții Constituționale.

12. Incidența prescripției dreptului material la acțiune în ipoteza în care se formulează acțiuni întemeiate pe discriminare, cu invocarea dreptului magistraților pensionari la plata unei despăgubiri constând egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute

(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2023, p. 27)

12.1. REZUMATUL soluției însușite cu unanimitate de voturi de judecătorii prezenți la întâlnire:

Cu unanimitate a fost însușită cea de a doua opinie în sensul respingerii excepției prescripției dreptului material la acțiune pentru argumentele expuse.

12.2 Argumente:

Dispozițiile legale aplicabile instituției prescripției depind de cauza juridică a cererilor cu care a fost investită instanța, astfel cum este indicată de reclamant sau calificată de instanța de judecată, respectiv capătul de cerere principal întemeiat pe o obligație născută în patrimoniul angajatorului în temeiul art.81 din Legea nr.303/2004 are un cadru juridic distinct de capetele de cerere tot principale constând în acordarea de despăgubiri pentru fapte ilicite constând în atingerea dreptului de proprietate, respectiv discriminare.

În măsura în care cauza acțiunii o reprezintă chiar dispozițiile art.81 din Legea nr.303/2004 considerate de reclamant aplicabile odată cu încetarea cauzelor de suspendare a aplicării textului, prin Decizia nr. 5/05.03.2018, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii a stabilit că acțiunile având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale la trecerea în rezervă sau direct în retragere formulate în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea-cadru nr. 284/2010 introduse în perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații sunt premature formulate. În condițiile în care s-a apreciat că dreptul pretins nu are caracter actual în perioadele de aplicarea a normelor legale de suspendare a acordării dreptului, nu se poate reține concomitent curgerea termenului de prescripție.

Pe de altă parte, cauza juridică legată de afectarea substanței dreptului de proprietate și de discriminare indică situații continue de încălcare a dreptului, conduită ilicită perpetuată anual prin adoptarea fiecărei legi anuale de măsuri fiscale-bugetare și epuizată doar la dispariția cauzei de suspendare, respectiv odată cu abrogarea actului, la 16.12.2022.

Prin urmare, dreptul material la acțiune nu apare ca fiind prescris în nici una dintre ipoteze.

13. Valorificarea veniturilor atestate prin adeverințe eliberate de angajator în vederea stabilirii/recalculării drepturilor de pensie - cauze având ca obiect recalculare pensii formulate de foști angajați ai CFR

(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2023, p. 27)

13.1. REZUMATUL soluției însușite de judecătorii prezenți la întâlnire:

Cu majoritate de voturi judecătorii au agreat cea de a doua opinie, apreciindu-se că este suficient ca adeverința să ateste plata contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale de stat și să prevadă distinct, fiecare sumă suplimentară salariului tarifar ce se solicită a fi valorificată.

13.2 Argumente:

Față de dezlegările date de ÎCCJ în mecanismele de unificare a practicii în sensul că se dă prevalență principiului contributivității care implică luarea în considerare a veniturilor pentru care s-a plătit contribuția de asigurări sociale, reținând și considerentele privind instituirea prezumției că, pentru veniturile ce au făcut parte din baza de calcul al pensiilor potrivit legislației anterioare, s-a plătit contribuția de asigurări sociale, dovada achitării contribuțiilor de asigurări sociale pentru venituri suplimentare salariului tarifar se face prin adeverință eliberată de angajator care atestă acest aspect. Menționarea temeiului de drept în baza căruia a fost acordată suma ce se solicită a fi valorificată nu mai are caracter relevant în contextul atestării de către angajator a achitării contribuției.

14. Obligarea angajatorului la plata contravalorii voucherelor de vacanță neacordate pentru anul 2022, respectiv obligarea angajatorului la plata de despăgubiri bănești, cu titlu de prejudiciu creat prin lipsirea de beneficiul voucherelor de vacanță pentru anul 2022

(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2024, p. 2)

14.1. REZUMATUL soluției însușite cu unanimitate de voturi de judecătorii prezenți la întâlnire

Acțiunile prin care se solicită obligarea angajatorului la acordarea tichetelor de vacanță sunt respinse în măsura în care se face dovada de către angajator că nu există sume prevăzute distinct, cu această destinație, în bugetele proprii aprobate, astfel cum se arată în considerentele obligatorii ale [Deciziei nr. 39/29.05.2017](#) de către Înalta Curte de Casație și Justiție în completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

În situația în care intimatul-angajator nu depune atașat întâmpinării și o astfel de dovadă a lipsei alocării bugetare cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice, devine aplicabil cu prioritate principiul rolului activ al judecătorului cauzei, materializat prin solicitarea acestor înscrisuri de la intimat.

Această concluzie se impune având în vedere că instanța este obligată să verifice îndeplinirea condițiilor enunțate chiar de Înalta Curte de Casație și Justiție în cuprinsul Deciziei HP nr. 39/29.05.2017, respectiv condiția principală de a cerceta dacă există resurse bugetare alocate în acest sens. Or, având în vedere că hotărârea instanței trebuie să se fundamenteze pe acest aspect, diferența se face în plan probator.

14.2. Argumente:

1. În sensul condiționării dreptului de prevederea în bugetul de stat sumelor cu titlu de vouchere de vacanță, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin [Decizia nr. 39 din 29 mai 2017](#), stabilește că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (2) din OUG nr. 8/2009, astfel cum a fost aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, raportat la dispozițiile art. 15 alin. (2) din OUG nr. 80/2010, aprobată prin Legea nr. 283/2011, art. 9 din OUG nr. 84/2012, aprobată prin Legea nr. 36/2014 și art. 5 alin. (2) din OG nr. 29/2013, aprobată prin Legea nr. 168/2014, ***dreptul la plata tichetelor/voucherelor de vacanță este condiționat de alocările bugetare prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice.***”

În motivarea deciziei, s-a reținut expres că „art. 1 alin. (2) din OUG nr. 8/2009 instituie un drept, și nu doar o vocație, în beneficiul personalului contractual din instituțiile publice centrale și locale, de a primi tichete/vouchere de vacanță, drept a cărui existență și realizare sunt subsumate, de o manieră similară exemplului anterior, condiției legale a alocărilor de sume bugetare cu acest titlu, *condiție în afara căreia dreptul în cauză nu există și nu poate fi realizat.*”

Față de cadrul normativ redat în referat și considerentele desprinse din deciziile ICCJ referitoare la problematica acordării voucherelor de vacanță, soluțiile diferite nu sunt rezultatul interpretării neunitare a dispozițiilor ce reglementează dreptul la vouchere ci din modalitatea de administrare a cauzelor.

a. Având în vedere faptul că dreptul la vouchere de vacanță este condiționat de alocările bugetare cu acest titlu în bugetul instituției, rezultă că nicio concluzie nu poate fi extrasă din lipsa dovezilor depuse de angajator în termenul prevăzut de art. 272 C.muncii.

b. În situația în care din bugetul de venituri și cheltuieli rezultă că nu au fost prevăzute deloc în buget sume cu această destinație, este discutabilă necesitatea unui examen al motivațiilor financiare ale unității, câtă vreme nu este obiectul acțiunii obligarea angajatorului de a prevedea în buget sume cu aceasta destinație.

c. În privința situației în care au fost prevăzute sume în buget, dar acestea sunt insuficiente pentru a se acorda vouchere tuturor salariaților sau în quantumul prevăzut de lege, 1450 lei, alături de Decizia nr.39/2017, [Decizia ICCJ nr. 23/12.04.2021](#) conține considerente care justifică netemeinicia cererii angajaților.

Din interpretarea gramaticală a prevederilor art.1 alin.2 din [OUG nr.8/2009](#), cât și din analiza lor comparativă cu dispozițiile paragrafului 4 al aceluiași articol, rezultă că suma de 1.450 lei nu este maximul quantumului pe care îl pot avea voucherele de vacanță acordate de

instituțiile și autoritățile publice la care se referă norma legală în discuție pentru un salariat, ci cuantumul fix al acestora.

Pe cale de consecință, dacă sumele prevăzute în buget, alocate cu această destinație, nu sunt suficiente pentru a se acorda astfel de drepturi în cuantum de 1450 lei pentru fiecare salariat, atunci angajatorii în discuție nu au obligația de a acorda vouchere de vacanță în perioada de timp indicată (respectiv într-un cuantum mai mic de 1.450 lei/salariat); astfel, în lipsa disponibilităților bănești necesare acoperirii sumelor echivalent al voucherelor de vacanță de 1450 de lei pentru fiecare angajat, deci în lipsa necesarului financiar ce ar fi permis acordarea integrală a voucherelor de vacanță, unitatea nu avea obligația acordării voucherelor nici total și nici parțial (cum a decis Curtea de Apel Iași în cauzele referitoare la obligarea unui alt spital la contravaloarea voucherelor de vacanță pentru anul 2019).

d. În măsura în care se solicită despăgubiri pentru prejudicii decurse din nealocarea de sume/alocarea de sume insuficiente cu acest titlu, reclamantul este cel care trebuie să indice fapta ilicită a angajatorului, dar și dovada prejudiciului efectiv suportat de fiecare reclamant, din perspectiva destinației speciale a voucherelor de vacanță.

15. Invocarea unor motive noi de respingere a cererii de pensionare / recalculare / rectificare în cadrul litigiilor având ca obiect contestație împotriva unei decizii a Casei de Pensii

[\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2024, p. 14\)](#)

15.1. REZUMATUL soluției însușite cu majoritate de voturi de judecătorii prezenți la întâlnire

În principiu, nu se pot invoca motive noi de respingere în cadrul contestației împotriva deciziei Casei de Pensii.

Cu toate acestea, instanța poate analiza motive noi de respingere a cererilor, atât timp cât se identifică o legătură cu motivele arătate în decizie, reprezentând o dezvoltare a acestora, nefiind complet străine de acestea. Totodată, pot fi puse în discuție din oficiu aspectele circumscrise motivelor de nulitate absolută.

15.2 Argumente:

Contestațiile formulate împotriva deciziilor Casei de pensii sunt căi de atac, obiect al analizei instanței fiind legalitatea și temeinicia actului contestat, în raport de motivele invocate prin contestație.

Fiind în discuție legalitatea actului motivat prin care se stabilește dreptul la pensie dar reținând că stabilirea drepturilor ce se achită din Bugetului asigurărilor sociale de stat este reglementată prin norme de interes general, încălcarea prevederilor referitoare la întocmirea actelor doveditoare ale stagiului de cotizare/veniturilor realizate va fi sancționată cu nulitatea absolută, virtuală, a actului, față de prevederile art.1247 C.civ., un eventual motiv de nulitate absolută poate fi invocat oricând, și pe cale de excepție.

În procedurile deduse judecării sunt aplicabile prevederile art. 6 parag. 1 CEDO în interpretarea convențională. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat prin [Hotărârea din 23 iunie 1981, pronunțată în Cauza Le Compte, Van Leuven și De Meyere împotriva Belgiei](#), paragraful 51, ori prin [Hotărârea din 26 aprilie 1995, pronunțată în Cauza Fischer împotriva Austriei](#), paragraful 28, că imperative de suplețe și eficacitate, pe deplin compatibile cu protecția drepturilor protejate de Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, pot justifica intervenția prealabilă a unor organe administrative care nu îndeplinesc condițiile cerute de art. 6 paragraful 1 din Convenție. Ceea ce impun însă dispozițiile acestui articol convențional este ca decizia unei asemenea autorități să fie supusă controlului ulterior exercitat de un organ de plină jurisdicție, adică un "tribunal" în sensul Convenției.

16. Competența funcțională de soluționare a cauzelor având ca obiect plata indemnizației de însoțitor prevăzută de art. 42 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

[\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2024, p. 28\)](#)

16.1. REZUMATUL soluției însușite cu unanimitate de voturi de judecătorii prezenți la întâlnire

Litigiile având ca obiect acordarea beneficiului de asistență socială, indemnizația de însoțitor prevăzută de art.42 alin.1 din [Legea nr.448/2006](#), sunt de competența instanței de contencios administrativ.

16.2 Argumente:

Problema pusă în discuție se referă la competența funcțională a instanței în litigii vizând acordarea indemnizației de însoțitor prevăzută de art.42 alin.1 din [Legea nr.448/2006](#), distinctă de indemnizația lunară prevăzută de alin.4, care exclude expres adultul cu handicap vizual grav.

Dreptul la indemnizație se stabilește prin decizia directorului DAGSPC și sumele se asigură prin bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, iar plata acestora se realizează de către Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială prin agențiile județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv a municipiului București, conform art. 57-58 din [Lege](#).

Cert este faptul că în ambele situații indemnizația se achită pe baza unui act emis de DGASPC, fie acordul scris prevăzut de art.42 alin.5, fie decizia menționată la art.57 alin.1.

Potrivit [HG 1019/2018](#) stabilirea dreptului, respectiv plata prestațiilor sociale se realizează în proceduri diferite, respectiv conform art.2 alin.(4) și alin. (5). Conform prevederilor din anexele 2c, 2d și 2f din această hotărâre de guvern, modelul deciziilor

menționate cuprinde mențiunea că aceste acte pot fi atacate potrivit prevederilor [Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004](#).

Astfel, în discuție fiind un posibil refuz al unei autorități publice locale de a acorda un beneficiu de asistență socială – indemnizația de însoțitor, litigiul este de competența instanței de contencios administrativ.

În acest sens pledează și considerentele [Deciziei RIL nr.13/2015](#), prin care s-a stabilit faptul că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 2 alin. (1) lit. f) și art. 10 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 94 și art. 95 din Codul de procedură civilă, litigiile având ca obiect acțiuni prin care se solicită de către o direcție generală de asistență socială și protecția copilului obligarea unui consiliu județean sau local ori a unei alte direcții generale de asistență socială și protecția copilului la suportarea cheltuielilor de întreținere pentru persoane care beneficiază de măsuri de protecție prevăzute de Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sunt de competența instanțelor de contencios administrativ.”

A reținut ICCJ faptul că: „De altfel, natura juridică a litigiilor având ca obiect acordarea beneficiilor de asistență socială și furnizarea serviciilor sociale - inclusiv cele reglementate de Legea nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și Legea nr. 272/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare - rezultă cu evidență din prevederile art. 143 alin. (1) din Legea asistenței sociale nr. 292/2011.”

Potrivit acestui text de lege, actele administrative emise de autoritățile publice centrale și locale privind acordarea beneficiilor de asistență socială și furnizarea serviciilor sociale pot fi atacate pe calea contenciosului administrativ, în baza condițiilor prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Drepturile disputate reprezintă **prestații sociale**, iar **nu drepturi de asigurări sociale**, distincția fiind făcută cu prisosință în jurisprudența Curții Constituționale, de exemplu în [Decizia nr. 680/2012](#) (prin care s-a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că sintagma „în raport cu vârsta, conform tabelului nr. 3” din cuprinsul art. 73 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice este neconstituțională.); a reținut Curtea Constituțională faptul că „*nu se poate justifica o soluție legislativă precum cea de față prin faptul că persoanele cu handicap beneficiază oricum de ajutoare în temeiul Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008. Astfel cum s-a arătat mai sus, pensia de invaliditate are natura juridică a unei prestații de asigurări sociale reglementate de art. 47 alin. (2) din Constituție, pe când ajutorul menționat are un caracter social, ce își găsește justificarea în art. 50 din Constituție; prin urmare, temeiurile acordării acestora sunt diferite.*”

În același timp, în situația în care competența de aprobare și plată a prestațiilor ar reveni unei alte autorități/instituții decât cea chemată în judecată, iar fundamentul cererii l-ar reprezenta în realitate suferirea de prejudicii ca urmare a unei fapte ilicite a pârâtului/pârâților, care prin organizarea necorespunzătoare a prestării serviciilor sociale și

prin omisiunea de a garanta îndeplinirea uneia din cele două obligații alternative prevăzute de art. 44 din Legea nr.448/2006 a afectat drepturile persoanei cu handicap, s-a apreciat că tot instanței de contencios administrativ i-ar reveni competența, prin prisma prevederilor art. 573 și următoarele din Codul administrativ.

B. Încadrare în grupe de muncă/condiții speciale

1. Constatarea pe cale judiciară a desfășurării activității în grupele I și II de muncă după pronunțarea Deciziei nr. 9/16.05.2016 a ÎCCJ ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2017, p. 13](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Grupa de muncă pe cale judiciară, prin asimilare, potrivit pct. 3 din Ordinul 50/1990, nu poate fi acordată în situația în care nu sunt îndeplinite condițiile statuate de ÎCCJ prin decizia 9/2016 pronunțată în RIL.

Situațiile prezentate în cele două spețe sunt diferite, în sensul obiectului cercetării judecătorești, ceea ce a determinat, pe baza probatoriilor administrate soluții diferite.

1.2 Argumente:

Prin *decizia nr. 9/16.05.2016, obligatorie* pentru instanțe, Înalta Curte de Casație și Justiție a dispus: „Admite recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, pe cale de consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor pct. 6-8 și 12 din Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 50/1990, *instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară, ulterior abrogării acestui act normativ, a încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969-1 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau II de muncă.*”

În considerentele deciziei în interesul legii, *de asemenea obligatorii*, instanță supremă a reținut că încadrarea activității unei persoane în grupa superioară de muncă, potrivit reglementărilor conținute în Ordinul nr. 50/1990 (metodologie comună pentru perioada 1969-1990, reglementată de acest ordin și 1990-2001, perioadă reglementată de Ordinul nr. 125/1990) necesita mai multe etape:

1. etapa în care angajatorul a identificat în structura sa organizatorică locuri de muncă la care se desfășoară activități în condiții deosebite de muncă dintre cele enumerate în anexele ordinelor. În această etapă sunt evaluate locurile de muncă prin determinări de noxe și prin identificarea riscurilor de îmbolnăviri și accidente profesionale pentru salariați, cu participarea unor instituții medicale abilitate sau a laboratoarelor de specialitate proprii ale unităților, iar inspectorii teritorialii de stat pentru protecția muncii confirmă concluziile buletinelor de determinări de noxe ale mediului de muncă prin raportare la măsurile adoptate de angajator pentru normalizarea condițiilor de muncă și la măsurile de protecție a muncii luate pentru

salariați. Prin urmare, în această primă parte a procedurii, angajatorul stabilește, pe baza unor investigații cu caracter științific, că deține locuri de muncă și activități dintre cele prezumate în anexele ordinului a fi supuse unui risc profesional de afectare a sănătății organismului. De asemenea, în acest context, angajatorul a putut solicita eventuala completare a listelor din anexă cu noi activități sau locuri de muncă.

2. încheierea unui acord între angajator și sindicat cu privire la nominalizarea salariaților care desfășoară activitate la locurile de muncă evaluate și avizate pentru încadrare în grupele I și a II-a de muncă, precum și măsurarea timpului din programul de lucru în care desfășoară astfel de activități, ținându-se seama de condițiile deosebite de muncă concrete în care își desfășoară activitatea (nivelul noxelor existente, condiții nefavorabile de microclimat, suprasolicitare fizică sau nervoasă, risc deosebit de explozie, iradiere sau infectare etc.), stabilite pentru angajator în prima etapă. Pentru încadrarea în grupa I este necesar ca personalul să lucreze în locurile de muncă corespunzătoare cel puțin 50% din timpul efectiv lucrat, iar pentru încadrarea în grupa a II-a de muncă cel puțin 70% din programul de lucru (art. 7 din ordin).

3. emiterea unui act administrativ de către unitate (proces-verbal, decizie, tabel, hotărârea consiliului de administrație și a sindicatului privind nominalizarea persoanelor încadrate în grupe superioare de muncă, pontajele lunare, registrul de evidență a intrărilor în subteran etc.) ce reprezintă *documentul care probează încadrarea în vederea recunoașterii efectelor pe planul drepturilor de pensie și care trebuie să îndeplinească condiția de a fi verificabil.*

A mai reținut ICCJ că *premisele derulării acestei proceduri în fața instanței este ca tipul de activitate să se regăsească în anexele 1 și 2 ale variantei consolidate a ordinului.* Această premisă conferă, celui care a desfășurat activitatea respectivă, dreptul de a obține recunoașterea faptului că a lucrat în condiții deosebite față de cele normale, astfel că efortul suplimentar depus în aceste condiții creează o vocație la acordarea unor facilități la deschiderea drepturilor de pensie.

Așadar, numai în această situație premisă, respectiv a ocupării unui loc de muncă sau a desfășurării unei activități dintre cele enumerate limitativ în listele anexe ale Ordinului nr. 50/1990 sau ale Ordinului nr. 125/1990, *poate fi suplinită, pe cale jurisdicțională, într-un litigiu promovat de fostul salariat în contradictoriu cu angajatorul și calificat ca un conflict supus jurisdicției muncii, neparcurgerea procedurii legale de încadrare a salariaților în condiții deosebite de muncă corespunzătoare grupei I sau a II-a de muncă, fie pentru că angajatorul a considerat că locurile de muncă din unitate nu îndeplinesc astfel de condiții, fie pentru că a ignorat aplicarea legii (nu a întreprins demersurile care se referă la procedura de evaluare a acestor locuri de muncă) pe perioada de valabilitate a ordinului.*

1.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 9/2016 din 16 mai 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor pct. 6-8 și 12 din Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 50/1990, instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară, ulterior abrogării acestui act normativ, a

încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969-1 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau II de muncă.”

2. Posibilitatea încadrării judiciare în condiții deosebite de muncă, în situația nefinalizării de către angajator a procedurii prevăzute de HG nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, ca urmare a refuzului nejustificat al Inspecției Muncii de reînnoire a avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2021, p. 60](#))

2.1 Opinia majoritară a judecătorilor prezenți la întâlnire:

HG nr. 1014/2015 nu prevede posibilitatea reînnoirii avizului acordat doar pentru anul 2016, ci doar a celui acordat pentru anul 2015, reînnoirea putându-se face doar o singură dată, în anul 2016, pentru întreaga perioadă 2016 - 2018.

Interpretarea pârâtei nu poate fi primită, întrucât ar duce la pierderea unor drepturi ale angajaților reclamantului prevăzute în Legea 263/2010, fără a exista o prevedere în acest sens, ci doar pentru motivul unei lipse de reglementare în cuprinsul HG nr. 1014/2015.

Din cuprinsul Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 12/2016 pronunțată în soluționarea unui recurs în interesul legii, rezultă că angajații care desfășoară activitatea în condiții deosebite nu au posibilitatea formulării unei acțiuni împotriva angajatorului, prin care să li se recunoască drepturile, astfel că singura posibilitate de recunoaștere a acestor drepturi este aceea de obținere de către angajator a reînnoirii avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite conform procedurilor reglementate în hotărârile de guvern date în aplicarea legii. Din acest motiv, pârâtul trebuia să aibă în vedere, atunci când a interpretat prevederile HG nr. 1014/2015, ca interpretarea să țină cont de scopul urmărit prin adoptarea acestui HG de a se recunoaște angajaților drepturile prevăzute de lege pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, ci nu de a îngrădi aceste drepturi.

Față de faptul că, Curtea de Apel București a constatat că este nejustificat refuzul pârâtei Inspecția Muncii, exprimat prin adresele nr. 16/DCSSM/90/08.02.2017 și nr. 528/DCSSM/3895/30X)3.2017, de a reînnoi avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite pentru perioada 2017 – 2018 și a obligat această instituție să reînnoiască avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite pentru perioada 2017 – 2018 și actul subsecvent emis în baza refuzului exprimat prin cele două adrese, respectiv dispoziția nr. 1393 emisă pe data de 09.05.2017 nu mai este valabilă.

Nu în ultimul rând instanța reține și poziția procesuală a pârâtului care atât în ședință publică cât și prin notele scrise a arătat că „este de acord cu pretențiile reclamantei și că după obținerea prelungirii Avizului de către Inspecția Muncii se vor face rectificările necesare pentru salariații acestor secții.”

Față de cele reținute, instanța a admis cererea formulată de reclamantă în contradictoriu cu pârâtul Spitalul Municipal de Urgență „Elena Beldiman” Bârlad și, în consecință, a obligat pârâtul să anuleze dispoziția nr. 1393 emisă pe data de 09.05.2017.

Totodată, pentru considerentele expuse, instanța va obliga pârâtul să plătească reclamantei contribuțiile de asigurări sociale aferente perioadei aprilie 2017-decembrie 2018.”

2.2 Argumente:

Aspectele concrete la care face trimitere materialul privesc chestiuni factice ce țin de instrumentarea dosarelor și nu reprezintă veritabile probleme de drept, referitoare la interpretarea unor dispoziții legale aplicabile.

În ceea ce privește verificarea valabilității unui act juridic contestat jurisdicțional, este real că aceasta se determină în raport de cerințele de la data emiterii acestuia, însă aceasta teză nu poate fi aplicată univoc și secvențial; în condițiile în care actul juridic contestat se întemeiază pe un alt act, în sens larg, declarat nelegal, invalidarea efectelor celui din urmă produce efecte și asupra celui dintâi (art. 1254 alin. 2 C.civ); hotărârea judecătorească se impune cu autoritate de lucru judecat și determină retroactiv o situație factuală și juridică distinctă de cea avută în vedere la emiterea actului juridic contestat; în consecință, întrucât prin hotărâre judecătorească definitivă s-a înlăturat, cu efect retroactiv, temeiul causal al actului contestat, acesta se impune a fi anulat, în caz contrar fiind păstrat în circuitul civil un act cu efecte obligatorii pentru salariați, care sunt lipsiți și de o altă cale procesuală pentru apărarea drepturilor lor; s-a argumentat totodată că lipsa punerii în executare a hotărârii inițiale vizează o stare de fapt, pe când analiza valabilității actului vizează o chestiune de drept; obiectul litigiului vizează nulitatea actului angajatorului de încadrare a activității în condiții normale, nu încadrarea judiciară în condiții deosebite.

*****În opinia minoritară**, s-a apreciat în sensul soluției indicate la punctul b), cu motivarea că în raport de specificul litigiului și Decizia în interesul legii nr.12/2016, actele juridice contestate își păstrează valabilitatea, obligația de a face instituită, chiar prin hotărâre judecătorească definitivă, neconducând la modificarea premiselor actului de încadrare în condiții; doar în momentul îndeplinirii obligației instituite prin hotărâre judecătorească se va putea aprecia asupra îndeplinirii salariaților la încadrarea activității în condiții deosebite de muncă, altfel soluția ar fi contrară celor statuate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia RIL nr. 12/2016.

2.3 Decizii ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 12/2016 din 23 mai 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii](#), s-au dispus următoarele:

„I. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 19 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, raportate la art. 2 alin. (2), art. 3, 4, 11, 12, 15, 16 și 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 1-4, art. 7-9, art. 13 alin. (4) și art. 131 din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite,

cu modificările și completările ulterioare, nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții.

II. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 20 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) și art. 2 alin. (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile art. 2-6, art. 9, 13 și 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește condițiile speciale, acest tip de acțiuni nu sunt deschise, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.”

Prin [Decizia nr. 24/2019 din 14 octombrie 2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 22 din Legea nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului, republicată, locurile de muncă ale personalului care desfășoară activitatea în serviciile de anatomie patologică și prosecturi ale spitalelor, precum și personalul disciplinelor universitare de anatomie, de histologie, de anatomie patologică și al catedrei de biologie celulară sunt încadrate ex lege în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite, fără a fi necesară parcurgerea metodologiei prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, și, respectiv, de Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.”

C. Aspecte procedurale privind asigurările sociale

1. **Competența funcțională în cauzele având ca obiect refuzul Casei Județene de Pensii de soluționare a unei cereri privind drepturile de asigurări sociale** ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2018, p. 10](#))

1.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Revine completului de conflicte de muncă și asigurări sociale competența de soluționare a cererii având ca obiect refuzul nejustificat de rezolvare a unei cereri privind drepturile de asigurări sociale, în temeiul art. 153 lit.1) din Legea nr.263/2010, conform căroră tribunalul are competența de a soluționa cauzele privind „alte drepturi și obligații născute în temeiul prezentei legi.”

1.2 Argumente:

Se consideră că *revine completului de conflicte de muncă și asigurări sociale* competența de soluționare a cererii, întrucât natura raportului juridic dintre cele două părți este una de asigurări sociale.

Art. 107 alin.(2) și (3) din Legea nr.263/2010 recunoaște dreptul pensionarului de revizuire a pensiei. În cazul în care pârâta nu emite o decizie de revizuire, nu se modifică natura raportului de asigurări sociale. Și acest refuz de revizuire se poate verifica de completul de litigii de muncă și asigurări sociale în baza art.153 lit. 1) din Legea nr.263/2010.

Art. 153 lit. 1) din Legea nr.263/2010 prin OUG nr.103/2017 prevede că revine competența tribunalelor – prin completurile specializate în asigurări sociale – de a soluționa cauzele privind *alte drepturi și obligații născute în temeiul prezentei legi*.

În această sferă a *altor drepturi* poate fi inclus și dreptul pensionarului de a obține revizuirea pensiei.

Art. 5 alin 2 din Legea 554/2004 prevede că „nu pot fi atacate pe calea contenciosului administrativ actele administrative pentru modificarea sau desființarea cărora se prevede, prin lege organică, o altă procedură judiciară.”

Astfel prin legea contenciosului sunt excluse de la verificarea legalității actele administrative sau refuzul unor autorități publice, dacă este prevăzută o procedură specială.

În cazul revizuirii pensiei este prevăzută o procedură specială, finalizată cu o decizie, iar în cazul refuzului pârâtei de revizuire ar trebui aplicată aceeași procedură specială. Astfel s-ar aplica o procedură unitară ambelor litigii: de contestare a deciziei de revizuire sau de refuz nejustificat de soluționare cerere.

2. Competența materială în anularea unei decizii de recuperare debit emisă în baza dispozițiilor Legii nr. 76/2002. Conflict negativ de competență [Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2015, p. 2\)](#)

2.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Competența aparține judecătoriei.

2.2 Argumente:

Prin considerentele Deciziei ÎCCJ nr. 10/2014 dată în completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a reținut competența judecătoriei în a cărei rază își are sediul Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, argumentându-se astfel: contestația la decizia de

debit are valoarea unei contestații la executare (decizia civilă nr.3/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 284/45/2015).

ÎCCJ a fost investită cu „dezlegarea modului de interpretare a dispozițiilor art. 47 alin. (2) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, respectiv dacă norma de trimitere anterior menționată se referă la **termenul general de prescripție** de 3 ani reglementat de art. 3 din Decretul nr. 167/1958 (respectiv art. 2.517 din Codul civil) sau la termenul de prescripție de 5 ani de la data de 1 ianuarie a anului fiscal următor celui în care a luat naștere dreptul reglementat de art. 131 alin. (1) din Codul de procedură fiscal”.

Prin dispozitiv s-a decis cu privire la termenul de prescripție aplicabil situației în discuție.

Neechivoc, în cauza *D. împotriva României*, Curtea Europeană a statuat: „(..) Curtea reamintește că motivarea unei hotărâri are același efect obligatoriu ca și dispozitivul dacă, precum în prezenta cauză, aceasta constituie baza ei fundamentală (Hotărârea din 7 februarie 2012). În același sens, Hotărârea P. împotriva Franței, 2004”.

De asemenea, în cazul SC „P.S.” SA împotriva României, Curtea Europeană – preluând statuarea din cauza Z. și alții împotriva Greciei (Hotărârea din 18 noiembrie 2004) – a stabilit tot neechivoc: „(..) Obligația de a executa o hotărâre judecătorească nu se limitează la dispozitivul acesteia; de fapt, fondul hotărârii este în același timp cel care trebuie respectat și aplicat (Hotărârea din 3 iunie 2008)”.

Nu în ultimul rând, se impune și observația că Noul Cod de procedură civilă conține o reglementare expresă în sensul că: „Autoritatea de lucru judecat privește dispozitivul, precum și considerentele pe care acestea se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă.” (art. 430 alin. (2)).

În acest context, trebuie recunoscută autoritate de lucru judecat **motivelor cu valoare decizională**, adică acelor motive care conțin soluții asupra unor puncte litigioase ale procesului (competența materială în soluționarea contestației la executare) de așa manieră încât doar felul în care au fost aduse în fața judecării (pe cale de apărare ori ca aspecte prealabile cercetării fondului), face ca astfel de soluții să nu se regăsească în dispozitivul Deciziei ÎCCJ nr. 10/2014.

2.3 Decizii ÎCCJ și CEDO:

Prin **Decizia nr. 14 din 20 octombrie 2014 a ÎCCJ – Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept**, s-au dispus următoarele:

„Stabilește că *"termenul general de prescripție legal"* din cuprinsul art. 47 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 este termenul de 3 ani prevăzut de art. 3 alin. (1) din Decretul nr. 167/1958 privitor la prescripția extinctivă, respectiv art. 2.517 din Codul civil.”

Decizii CEDO

- [Cauza D. împotriva României \(Hotărârea din 7 februarie 2012\);](#)

- [Cauza SC „P.S.” SA împotriva României, Curtea Europeană;](#)

- [Cauza Z. și alții împotriva Greciei \(Hotărârea din 18 noiembrie 2004\).](#)

3. Competența materială în litigiile privind contestarea deciziilor de suspendare/ încetare a plății indemnizației prevăzută de Legea nr. 8/2006 ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2016, p. 3](#))

3.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

În cadrul întâlnirilor organizate în considerarea dispozițiilor art. 25 din Hotărârea nr. 387 din 22 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești s-a hotărât, în ambele secții, **în unanimitate că, în litigiile privind contestarea deciziilor de suspendare/ încetare a plății indemnizației prevăzută de Legea 8/2006 competența aparține instanțelor cu competență în soluționarea litigiilor de asigurări sociale, respectiv secției Litigii de muncă și asigurări sociale din cadrul tribunalului.**

3.2 Argumente:

În ședințele din cele două secții, judecătorii au avut în vedere dispozițiile art. 5 și 9 din Legea nr.8/2006, astfel cum acestea sunt explicitate prin Normele Metodologice din 22 noiembrie 2006 (art.8 și 9). Legea 8/2006 stabilește la art.5 competența instanței de contencios administrativ însă numai în privința contestării deciziei referitoare la punerea în plată a indemnizației prevăzută la art.5 alin.3. Art.9 din Legea 8/2006 statuează faptul că ”Prevederile referitoare la stabilirea, suspendarea, încetarea, plata pensiilor, răspunderea juridică și jurisdicția din domeniul pensiilor din sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale se aplică în mod corespunzător și indemnizației stabilite în condițiile prezentei legi.”

Norme Metodologice din 22 noiembrie 2006 de aplicare a Legii nr. 8/2006 explică în art. 8 , 9 și 10 care este procedura de stabilire, suspendare și încetare a indemnizației, precum și instanța competentă să soluționeze contestația împotriva deciziei casei de pensii.

Art. 8 din Norme statuează că decizia de admiterea sau respingerea a cererii de acordare a indemnizației lunare poate fi contestată de solicitant conform prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările ulterioare.

Rezultă că intenția legiuitorului a fost aceea ca, o dată recunoscută și pusă în plată această indemnizație potrivit art. 5, aspectele ulterioare privind situația dreptului să urmeze, inclusiv în privința jurisdicției, dreptul comun al pensiilor și deci competența asupra prezentului litigiu aparține, potrivit acestui drept comun, completelor specializate în litigii în materie de dreptul muncii și asigurări sociale conform art. 153 din Legea 263/2010 și nu completelor de contencios administrativ.

S-a avut în vedere și interpretarea dată de ÎCCJ în soluționarea unui conflict negativ de competență, prin care s-a decis că secția de litigii de muncă și asigurări sociale este competentă să soluționeze deciziile de încetare a indemnizației prevăzută de Legea 8/2006 (dosar nr.1177/118/2016 - decizia nr.3161/15.11.2016 pronunțată de ÎCCJ – Secția contencios administrativ și fiscal).

În același sens este și jurisprudența Curții de Apel Craiova (sentința nr.414/13.10.2015).

4. Natura juridică a indemnizației pentru limită de vârstă (ILV) prevăzută de art. 49 din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și senatorilor. Competența de soluționare a contestațiilor formulate împotriva ordinelor de încetare a plății acestei indemnizații, emise de Parlamentul României – Camera Deputaților sau Senatul – în baza art. I din Legea nr. 7/2021. Competență materială ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrele III-IV/2021, p. 12](#))

4.1. Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

„Indemnizația pentru limită de vârstă” nu are caracterul unui drept de asigurări sociale, ci a unui beneficiu pecuniar sui generis. Actele de dispoziție privind încetarea plății indemnizației contestate în cauză sunt acte administrative cu caracter individual emise de către „Senat”, respectiv „Camera Deputaților” – „autorități publice centrale” în sensul prevederilor art. 10 din Legea 554/2004 - Legea contenciosului administrativ, prin urmare competență materială este, în temeiul prevederilor art. 96 punctul 1 Cod procedură civilă, coroborat cu art. 10 alineatul 1 din Legea 554/2004, Curtea de Apel- Secția de Contencios administrativ și fiscal.

4.2 Argumente:

Esențială pentru stabilirea competenței materiale este stabilirea naturii juridice a „indemnizației pentru limită de vârstă” prevăzută inițial în art. 49 din Legea nr.96/2006.

Legea nr.96/2006 nu oferea nicio definiție din care să rezulte caracterul de „pensie de serviciu” acestei „indemnizații”. Dimpotrivă, alineatul 7 al art. 49 dispunea că: „Indemnizația pentru limită de vârstă se cumulează cu orice tip de pensie stabilită în sistemul public de pensii sau în alt sistem de pensii neintegrat sistemului public, precum și cu orice alte venituri realizate.” Aceasta, întrucât sumele încasate cu titlu de „indemnizație” nu se cuveau în vreun sistem de pensii, ci reprezentau un „venit”(„alte venituri”). Dacă legea ar fi asimilat indemnizația cu o pensie ar fi folosit expresia „alte pensii”.

Suma este acordată și plătită lunar de către Camera Deputaților sau Senat, la data de 15 a lunii curente pentru drepturile aferente lunii anterioare iar bugetul din care sunt susținute aceste indemnizații este bugetul de stat, prin bugetul Camerei Deputaților și Senatului.

În sistemul de asigurări sociale de pensii, Legea nr. 263/2010 este actul normativ general care reglementează sistemul de pensii publice, definiția legală a noțiunii de prestații de asigurări sociale fiind cea de veniturile de înlocuire acordate la intervenirea riscurilor asigurate sub formă de pensii, ajutoare sau alte tipuri de prestații prevăzute de prezenta lege, pentru pierderea totală ori parțială a veniturilor asigurate.

Pe lângă sistemul de asigurări sociale de pensii, celelalte sisteme de asigurări sociale din România sunt: sistemul de asigurări sociale de sănătate, sistemul de asigurări sociale de șomaj, asigurări pentru accidente și boli profesionale. Pentru toate acestea sisteme de asigurări există obligația plății unor contribuții la fond, există o „mutualitate”, un sistem de asigurări sociale.

Or, indemnizația pentru limită de vârstă reglementată de Legea nr. 96/2006 nu are configurația unui venit de înlocuire suportat dintr-un buget de asigurări.

Calificarea juridică a indemnizațiilor pentru limită de vârstă a făcut obiect al analizei de constituționalitate a dispozițiilor Legii nr. 393/2004, reglementarea indemnizației pentru aleșii locali având aceeași configurație juridică ca cea de care beneficiază deputații și senatorii. Considerentele Deciziilor Curții Constituționale nr. 22 din 20 ian. 2016, respectiv nr. 581 din 20 iulie 2016 sprijină concluzia că indemnizația pentru limită de vârstă prevăzută de dispozițiile art. 49 din legea 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, republicată nu are natura unui drept de asigurări sociale ci reprezintă „un beneficiu acordat de legiuitor care să recompenseze activitatea ce a fost depusă în slujba comunității și care nu intră în sfera de reglementare a art. 47 alin. (2) din Constituție”

4.3 Decizii CCR și ÎCCJ:

Prin [Decizia nr. 581 din 20 iulie 2016 a CCR](#), s-au dispus următoarele:

„Admite obiecția de neconstituționalitate formulată și constată că dispozițiile Legii pentru completarea Legii nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali sunt neconstituționale.”

Prin [Decizia nr. 27/2017 din 4 decembrie 2017 a ÎCCJ – Completul Competent să Judece Recursul în Interesul Legii](#), s-au dispus următoarele:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 5 alin. (4) și art. 9 din Legea nr. 8/2006, competența în soluționarea litigiilor având ca obiect contestația îndreptată împotriva deciziei de încetare a plății indemnizației prevăzute de art. 1 alin. (1) din Legea nr. 8/2006, formulată de membrii uniunilor de creatori care au și statut de pensionari din sistemul pensiilor militare de stat și alte drepturi de asigurări sociale din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale revine tribunalului, în complet specializat de litigii de asigurări sociale.”

5. Excepția de inadmisibilitate în cazul contestării deciziei de pensionare. Temeiul de drept. Călea de atac [\(Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul I/2017, p. 6\)](#)

5.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire:

Judecătorii prezenți au îmbrățișat opinia că nu poate fi vorba despre o necompetență generală, întrucât inadmisibilitatea decurge din neurmarea procedurii prelabile, conform art. 149 și art. 193 din Legea nr. 263/2010, calea de atac fiind cea a apelului.

5.2 Argumente:

Dacă reclamantul solicită recalcularea pensiei direct în fața instanței, atunci cererea este inadmisibilă, nefiind competentă instanța, deoarece reclamantul trebuia să se adreseze casei de pensii, în această ipoteză.

Dacă este contestată decizia și nu a fost urmată procedura prevăzută de lege, atunci instanța va constata neurmarea procedurii de către reclamant, dar cererea nu va fi respinsă pentru necompetența instanței, deși art. 151 din Legea nr. 263/2010 prevede în mod expres că doar hotărârile comisiei pot fi atacate în instanță și nu deciziile ca atare. Textul art. 151 a suscitat încă de la început foarte multe probleme, iar decizia Curții Constituționale nu a făcut decât să spună că atitudinea culpabilă a instituției statului care nu răspunde petițiilor în termen de 45 de zile nu îi blochează petentului accesul la instanță, iar textul legii nu a fost modificat în consecință.

Pentru unitatea practicii judiciare, la nivelul Curții de Apel Iași se îmbrățișează unanim ideea că în această ipoteză nu intervine necompetența generală a instanței, ci inadmisibilitatea acțiunii ce decurge din neurmarea procedurii prealabile, cu consecința că aceste soluții sunt supuse căii de atac a apelului, rămânând deschisă discuția dacă se poate sau nu invoca din oficiu neîndeplinirea acestei proceduri.

6. Competența instanței în cazul litigiilor vizând restituirea sumelor reținute de Casele de Pensii în temeiul art. XXIV din OUG nr. 130/2021, respectiv prin modificarea Codului Fiscal și prin aplicarea cotei de contribuție la sistemul de sănătate de 10% în cazul pensiilor ce depășesc suma lunară de 4000 lei ([Minuta întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar, în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale, în trimestrul II/2023, p. 1](#))

6.1 Opinia unanimă a judecătorilor prezenți la întâlnire :

Se impune a fi făcută de către instanță calificarea juridică exactă a actelor și faptelor deduse judecății de părți.

1. Competența materială de soluționare a acțiunilor având ca obiect restituirea sumelor reținute din pensie cu titlu de contribuții de asigurări sociale de sănătate, fundamentată ca despăgubire pentru vătămarea produsă printr-un act al Guvernului apreciat/declarat neconstituțional, revine instanțelor de contencios administrativ în baza art. 9 din legea 544/2004

2. Competența materială de soluționarea a acțiunilor având ca obiect obligarea Caselor de Pensii la restituirea sumelor reținute din pensie, fundamentate pe obligația Casei de pensie de a plăti drepturile de pensie, integral și la termenele stabilite de lege (fiind indiferentă cauza ce a determinat diferența între quantumul pensiei stabilit în aplicarea legii 263/2010 respectiv 223/2015 și quantumul pensiei efectiv plătite) revine completurilor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și asigurări sociale în temeiul disp. art. 153 lit. 1).

6.2. Argumente în susținerea soluției adoptate:

În cazul acestor tipuri de litigii, în care se solicită restituirea sumelor reținute din pensie cu titlu de contribuții de asigurări sociale de sănătate, cu titlu de despăgubire pentru vătămarea produsă printr-un act al Guvernului apreciat/declarat neconstituțional, competența de soluționare revine instanțelor de contencios administrativ în baza art. 9 din legea 544/2004

Pentru ipoteza cererilor de chemare în judecată în care reclamanții solicită restituirea sumelor reținute cu titlu de contribuții de asigurări sociale de sănătate, în considerarea afectarea dreptului constituțional la pensie fără a se antama răspunderea autorităților respectiv acordarea de despăgubiri pentru prejudiciile cauzate prin ordonanțe ale Guvernului, litigiul pune în discuție îndreptățirea autorităților publice de a impune plata contribuției de asigurări de sănătate asupra veniturilor din pensii, cu reținere la sursă și nu dreptul la pensie în sensul nașterii, modificării sau stingerii sale (în sensul art. 94 și următoarele din Legea 263/2010 sau art. 61 și următoarele din Legea 223/2015).

Chiar reținând că pretenția dedusă judecării este reprezentată de diferențele de drepturi de pensie (între cuantumul pensiei în plată anterior intrării în vigoare de dispozițiilor OUG 130/2021 și cea redusă ca urmare a reținerii procentului de 10% asupra sumei de depășește 4000 lei), această diferență nu este generată de aplicarea dispozițiilor legii 263/2010 respectiv a legii 223/2015 ci de acțiunea plătitorului pensiei, impusă de legiuitor, de a proceda la calculul și reținerea la sursă a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorată de către persoanele fizice care obțin venituri din pensii.

În discuție în litigiile referite nu este decizia de pensie, Casele de pensii nu au operat vreo modificare a deciziei prin care pensie a fost stabilită, prin urmare litigiul poartă asupra unor aspecte de drept fiscal dat în competența instanțelor de contencios administrativ și fiscal.

Notă: Această problemă a fost discutată în cadrul întâlnirii de practică neunitară de la Curtea de Apel Iași în materie de contencios administrativ și fiscală din 30.03.2023, când a fost însă amânată pentru a fi dezbătută la Întâlnirea Președinților secțiilor de contencios administrativ și fiscal ale ICCJ din 22-23 mai 2023.

În cadrul [Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul curților de apel desfășurată la Iași, 23-24 septembrie 2021](#), asupra problemei de drept vizând: *„Restituirea sumelor reprezentând contribuția de asigurări sociale de sănătate reținută din indemnizația primită în calitate de luptător cu rol determinant al Revoluției române din decembrie 1989 și sistarea reținerii în continuare a acestei contribuții. Calitatea procesuală pasivă, chemarea în garanție, prescripția dreptului material la acțiune.”*

Cu majoritate s-au agreat următoarele soluții:

„(i) Referitor la calitatea procesuală pasivă a casei județene de pensii, raportat la problema de drept pusă în discuție, a fost agreată, cu majoritate, opinia formatorilor INM, în sensul existenței calității procesuale pasive. În sprijinul soluției, în cadrul dezbaterilor s-a menționat că obligația calculului și virării indemnizației în cuantumul prevăzut de lege aparține caselor județene de pensii. De asemenea, s-a apreciat că, întrucât sumele reținute cu titlu de contribuție de asigurări sociale nu rămân în patrimoniul plătitorului contribuției, ar fi excesiv să se solicite reclamanților efectuarea de demersuri specifice procedurilor fiscale (verificarea conturilor în care au fost virate contribuțiile).

Într-o opinie, care nuanțează soluția adoptată cu majoritate, chestiunea calității procesuale pasive a caselor județene de pensii urmează a fi apreciată în funcție de calea procesuală aleasă de beneficiarul indemnizației, respectiv dacă acesta înțelege să urmeze calea procedurii fiscale, caz în care se ridică problema competenței materiale a instanțelor de contencios administrativ sau calea acțiunii în restituire îndreptată împotriva casei județene de pensii. În cadrul discuțiilor pe acest punct a fost ridicată și problema naturii litigiului,

menționându-se că simpla calitate a casei de pensii de parte în proces nu atrage în mod automat calificarea ca litigiu de asigurări sociale, casele de pensii având și atribuții care depășesc sfera asigurărilor sociale.

(ii) Cu majoritate, raportat la problema de drept pusă în discuție, participanții au decis în sensul inadmisibilității cererii de chemare în garanție fundamentată pe dispozițiile Codului de procedură civilă, a CNAS, caselor de asigurări de Sănătate și/sau ANAF prin structurile de specialitate cu atribuții de administrare a creanțelor fiscale, în susținerea soluției reținându-se că, în ipoteza căderii în pretenții a caselor județene de pensii, legislația fiscală cuprinde mecanisme specifice de regres, decontare și compensare între diferite tipuri de bugete și instituții obligate la a reține și vira contribuțiile către aceste bugete.

(iii) Cu majoritate, participanții au agreeat că termenul de prescripție aplicabil în cazul unei acțiuni privind restituirea sumelor reprezentând contribuția de asigurări sociale de sănătate reținută din indemnizația primită în calitate de luptător cu rol determinant al Revoluției române din decembrie 1989 conform Legii nr. 341/2004 și sistarea reținerii în continuare a acestei contribuții conform legii este de 5 ani.

În cadrul dezbaterilor a fost evocată și practică judiciară în sensul aplicării termenului de prescripție general de 3 ani, cu motivarea că între beneficiarii dispozițiilor Legii nr. 341/2004 și casele județene de pensii nu există un raport obligațional de natură fiscală (sumele reținute cu titlu de contribuție de asigurări sociale de sănătate neregăsindu-se, de altfel, în patrimoniul plătitorului contribuției), ci un raport juridic guvernat de dispozițiile Legii nr. 341/2004, în al cărui conținut intră obligația caselor județene de pensii de a calcula și vira indemnizația în cuantumul prevăzut de lege.

În acest context, obiectul acțiunilor promovate de beneficiarii indemnizațiilor acordate în temeiul Legii nr. 341/2004 vizează plata părții de indemnizație de care nu au beneficiat, motivul pentru care au primit doar o parte din această indemnizație (de ex. calcul greșit, reținerea contribuțiilor de asigurări sociale) fiind lipsit de relevanță în calificarea naturii juridice a obligației. Raportul obligațional fiscal se naște, în acest caz, între casele județene de pensii și ANAF, prin structurile sale de specialitate. În alte soluții de practică s-a apreciat că, deși sumele reținute cu titlu de contribuție de asigurări sociale de sănătate au, în mod indubitabil, natura juridică a unor creanțe fiscale în raport cu organul fiscal, titularul indemnizației are un drept de opțiune în vederea recuperării părții de indemnizație greșit reținută, între calea procedurii fiscale îndreptată împotriva organului fiscal, caz în care este aplicabil termenul de prescripție de 5 ani și calea unei acțiuni în restituire îndreptată împotriva casei județene de pensii, în acest caz fiind aplicabil termenul de prescripție general, de 3 ani.”

Urmare a concluziilor întâlnirii de unificare a practicii referite, Curtea de Apel Craiova a procedat la sesizarea ÎCCJ, în dosarul nr. 332/1/2023 ÎCCJ

În raport de soluțiile adoptate, consemnate în minuta întâlnirii de unificare a practicii, în ipoteza acțiunilor vizând plata diferențelor de pensie, cereri formulată în contradictoriu cu Casele de Pensii, fundamentată pe obligația caselor de pensii de a plăti integral drepturile de pensie, competența completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și asigurări sociale este dată de disp. art. 153 lit. l) din legea 263/2010.

6.3 Decizii ÎCCJ

Prin [Decizia nr. 33 din 24 aprilie 2023, în dosarul nr. 332/1/2023 ÎCCJ](#) s-au dispus următoarele: „Admite sesizările conexe, pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, formulate de Curtea de apel Craiova – Secția de litigii de muncă și asigurări sociale în dosarele nr. 4165/63/2021 și nr. 3735/63/2021, și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 43 alin. (2) din Legea nr. 341/2004, coroborate cu art. 1 pct. 10 și 11, art. 168, art. 219 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, art. 2 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, stabilește că: Termenul de prescripție aplicabil acțiunilor în restituirea sumelor reprezentând contribuții sociale de asigurări de sănătate, reținute din indemnizația de grațitudine prevăzută de art. 4 alin. (4) din Legea nr. 341/2004, este termenul de prescripție de 5 ani prevăzut de art. 219 alin. (1) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.