

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL (...)
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. (...)

ÎNCHEIERE
Ședința publică din data de (...)2023

Completul constituit din:
Președinte (...)
Judecător ... (...)...
Grefier (...)

Pe rol se află judecarea cauzei civile privind apelul declarat de către apelantul (...) împotriva sentinței civile nr. (...)/2022, pronunțate de Tribunalul (...) în dosarul nr. (...), în contradictoriu cu intimata (...).

La apelul nominal făcut în ședință publică, se constată lipsa părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care prezintă instanței obiectul cauzei, modalitatea de îndeplinire a procedurii de citare, faptul că dosarul a fost repus pe rol pentru ca părțile să exprime un punct de vedere referitor la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la problema de drept invocată; că la data de 08.05.2023 apelantul a depus la dosar punct de vedere referitor la solicitarea instanței.

Instanța constată că pentru acest termen părțile au fost înștiințate să își exprime un punct de vedere referitor la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (2), art. 147 alin. (1) și (2) și art. 278 alin. (2) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, judecătorii care beneficiază de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase prevăzut de Hotărârea Guvernului nr.118/2018 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, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar și care este durata acestuia?”

Instanța constată că doar apelantul pârât (...) a exprimat un punct de vedere și rămâne în pronunțare cu privire la admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Curtea de Apel,

Analizând actele și lucrările dosarului,

I. constată că sesizarea este admisibilă, în conformitate cu prevederile art. 519 din Codul de procedură civilă, motivat de faptul că:

1. *De lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 1 alin. (2), art. 147 alin. (1) și (2) și art. 278 alin. (2) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, cu completările și modificările ulterioare, depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât:*

Prin cererea de chemare în judecată, reclamanta a solicitat obligarea pârâtului (...) la compensarea în bani a 51 de zile de concediu de odihnă suplimentar, aferent perioadei 2017 - 14 februarie 2022, cu aplicarea actualizării și a dobânzii legale penalizatorii începând cu data de la care dreptul era datorat și până la plata efectivă.

Dezlegarea aspectelor litigioase din prezenta cauză ține exclusiv de modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 1 alin. (2), art. 147 alin. (1) și (2) și art. 278 alin. (2) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, cu completările și modificările ulterioare.

2. Problema de drept enunțată este nouă deoarece Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat asupra acestei probleme, astfel cum rezultă din studierea paginii de internet <http://www.scj.ro>.

Obiectul interpretării vizează dispozițiile art. 1 alin. (2), art. 147 alin. (1) și (2) și art. 278 alin. (2) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, cu completările și modificările ulterioare.

Aspectele ce fac obiectul sesizării sunt noi, în sensul dispozițiilor art. 519 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiind susceptibile să genereze practică neunitară în aplicarea prevederilor legale indicate.

Instanța de apel remarcă faptul că sunt puține hotărâri judecătorești pronunțate în această materie și că problema de drept ce face obiectul sesizării prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru a preîntâmpina apariția practicii judiciare neunitare cauzate de neclaritatea normelor legale vizate, susceptibile de mai multe interpretări judiciare, astfel că, în speță, condiția noutății este suficient de bine caracterizată și permite declararea ca admisibilă a sesizării.

3. Problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate astăzi, 09.05.2023.

II. Expunerea succintă a procesului

1. Prin cererea de chemare în judecată, reclamanta a solicitat obligarea pârâtului (...) la compensarea în bani a 51 de zile de concediu de odihnă suplimentar, aferent perioadei 2017 - 14 februarie 2022, cu aplicarea actualizării și a dobânzii legale penalizatorii începând cu data de la care dreptul era datorat și până la plata efectivă.

În cererea de chemare în judecată, reclamanta a arătat că la eliberarea ei din funcția de judecător prin pensionare a primit de la pârâtul (...) compensarea în bani pentru zilele de concediu neefectuat, din cele 35 de zile anuale prevăzute de art. 79 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, și că, pe lângă cele 35 de zile de concediu, era îndreptățită și la concediu anual suplimentar pentru faptul că activitatea prestată a fost încadrată ca fiind desfășurată într-un loc de muncă cu condiții periculoase și vătămătoare.

Reclamanta a susținut că solicită 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, anual, arătând că atât timp cât a beneficiat de un spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în procent maxim, de 15%, apare ca fiind justificată și cererea în sensul de a se avea în vedere numărul maxim de zile de concediu de odihnă suplimentar.

În motivarea în drept a cererii, reclamanta a indicat dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, art. 1 și art. 7 alin. (2) din Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325 din 2005, care se coroborează, în opinia acesteia, în baza art. 278 alin. (2) din Codul muncii, cu dispozițiile art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 și cu cele ale art. 147 alin. (1) și (2) din Codul muncii.

Pârâtul a formulat întâmpinare, prin care a susținut că din actele normative indicate de reclamantă nu reiese îndreptățirea judecătorilor la zile de concediu de odihnă suplimentar.

Hotărârea Guvernului nr. 250 din 8 mai 1992 a fost emisă în considerarea art. 7 lit. a) din Legea nr. 6/1992 și privește strict salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, nu judecătorii. Pârâtul consideră că pentru angajații din autoritățile și instituțiile publice pentru care nu există un contract individual de muncă sau un contract colectiv de muncă, cum este cazul judecătorilor, îndreptățirea și durata unor astfel de concedii suplimentare ar trebui stabilite prin acte normative sau prin regulamente ale instituțiilor cu competențe în acest sens, ceea ce nu s-a întâmplat.

Faptul că art. 79 alin. (3) din Legea nr. 303/2004 prevede dreptul judecătorilor și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare, nu înseamnă îndreptățirea acestora la toate celelalte concedii prevăzute de legislația în vigoare și nici aplicarea, în mod direct, în beneficiul judecătorilor, a prevederilor legale care le reglementează.

În ceea ce privește numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar anual solicitat, pârâtul a susținut că nu există nicio legătură între îndreptățirea de a beneficia de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și îndreptățirea de a beneficia de un concediu de odihnă suplimentar.

Prin sentința civilă nr. (...).2022, Tribunalul (...) a admis acțiunea și l-a obligat pe pârât să îi plătească reclamantei suma în bani reprezentând compensarea a 51 de zile de concediu de odihnă suplimentar aferent perioadei 01.01.2017-14.02.2022, actualizată cu indicele de inflație, și să îi acorde dobânda legală penalizatoare, începând cu data de la care dreptul era datorat și până la data plății efective.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut, în temeiul art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004 și al art. 1 din Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005, că dreptul la concediu al judecătorilor nu este limitat la concediul anual de odihnă, ci este recunoscut acestora dreptul de a beneficia și de alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare.

În baza dispozițiilor art. 147 alin. (1) din Codul muncii și ale art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, instanța a ajuns la concluzia că pentru perioada în care reclamanta și-a desfășurat activitatea la Tribunalul (...) în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și a primit spor de 15% pentru condițiile concrete de muncă este îndreptățită la un concediu de odihnă suplimentar, conform art. 147 din Codul muncii, acordarea sporului pentru munca desfășurată în condiții de muncă vătămătoare impunând automat și recunoașterea dreptului la un concediu de odihnă suplimentar.

În ceea ce privește numărul concret de zile de concediu suplimentar, instanța a observat faptul că reclamanta a beneficiat de un spor în procent maxim, de 15%, așa încât este justificată cererea de a fi avut în vedere numărul maxim de zile de concediu de odihnă suplimentar prevăzut la art. 18 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, adică 10 zile pe an.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâtul (...), invocând faptul că prima instanță în mod eronat a considerat că dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 și cele din Codul muncii le sunt aplicabile judecătorilor.

A arătat apelantul că art. 79 alin. (3) din Legea nr. 303/2004 care prevede dreptul judecătorilor și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare, nu înseamnă îndreptățirea acestora la toate celelalte concedii prevăzute de legislația în vigoare și nici aplicarea, în mod direct, a prevederilor legale care le reglementează în beneficiul judecătorilor.

Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor, aprobat prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005, a preluat din Codul muncii și din alte acte normative toate tipurile de concedii care pot fi acordate judecătorilor, în afara concediului de odihnă suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase

sau vătămătoare, nevătătoarii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani, prevăzut de art. 147 din Codul muncii.

A susținut că, așa cum reiese din art. 147 din Codul muncii, concediul de odihnă suplimentar nu se poate acorda în lipsa unui contract colectiv de muncă, or în cazul magistraților nu există contract colectiv de muncă, drepturile judecătorilor fiind stabilite prin Legea nr. 303/2004 și în Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor, aprobat prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005. Acestea sunt singurele norme aplicabile magistraților, norme speciale care se aplică cu prioritate față de legea generală, Codul muncii.

În plus, se acordă în temeiul Codului muncii minim 3 zile de concediu de odihnă suplimentar, însă numărul concret de zile trebuie prevăzut printr-un contract colectiv de muncă încheiat în condițiile Codului muncii și ale Legii nr. 62/2011, nicidecum acordate la solicitarea salariatului și la aprecierea subiectivă a instanței.

În aceste precizări a susținut că nu există nicio legătură între dreptul de a beneficia de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și dreptul de a beneficia de un concediu de odihnă suplimentar, întrucât condițiile de muncă grele, vătămătoare sau periculoase au fost stabilite în speță prin expertizări ca urmare a evaluării unor agenți biologici, conform Hotărârii Guvernului nr. 118/2018, și nu Legii nr. 31/1991, premisă necesară numai pentru acordarea sporului de până la 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase. Or, după intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017, buletinele de determinare/expertizare a locurilor de muncă servese exclusiv scopului în vederea căruia au fost întocmite, în cazul de față acordarea sporului pentru condiții de muncă, iar nu altor beneficii de natură salarială.

A susținut apelantul că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 nu este aplicabilă personalului din justiție, inclusiv judecătorilor, având în vedere prevederile art. 7 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 6/1992, potrivit cărora durata concediului suplimentar pentru salariații din justiție și procuratură se stabilea prin regulamente și nu prin hotărâre de guvern.

A mai afirmat că Legea nr. 303/2004 a intrat în vigoare ulterior Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, care reglementează concediul suplimentar pentru cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare. Prin nepreluarea în cuprinsul său a prevederilor referitoare la concediul suplimentar, legiuitorul, prin normă specială, a exclus categoria profesională a judecătorilor de la acordarea acestui tip de concediu.

Pentru judecători, ținând cont de condițiile specifice de lucru, legiuitorul a înțeles să compenseze existența acestor condiții prin acordarea dreptului la un număr de 35 de zile de concediu de odihnă anual și a unui spor de până la 15% din salariul de bază, reglementat în prezent de art. 4 din Anexa V la Legea-cadru nr. 153/2017, iar nu prin reducerea programului de lucru sau acordarea unui concediu de odihnă suplimentar.

III. Punctul de vedere al părților referitor la dezlegarea problemei de drept

Intimata reclamantă nu a formulat un punct de vedere referitor la această chestiune.

La data de 8 mai 2023, apelantul pârât a prezentat un punct de vedere în care a menționat că se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (2), art. 147 alin. (1) și (2) și art. 278 alin. (2) Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004.

A susținut că art. 147 din Codul muncii nu face referire la sporul pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare (în modalitatea de formulare a sesizării se tinde la adăugarea la lege), ci la desfășurarea activității în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, astfel că nu există nicio legătură între îndreptățirea de a beneficia de sporul pentru condiții de

muncă grele, periculoase sau vătămătoare și îndreptățirea de beneficia de un concediu de odihnă suplimentar.

A mai afirmat că art. 147 din Codul muncii reia prevederile art. 2 alin. (1) din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, în prezent abrogată, că față de norma generală constând în prevederile Codului muncii, o normă specială care reglementează dreptul la un concediu de odihnă suplimentar pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome și din unitățile bugetare este reprezentată de dispozițiile art. 18-23 din Capitolul II al Hotărârii Guvernului nr. 250/1992.

Pentru categoriile profesionale care desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare stabilite conform art. 18 și 19 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 și Legii nr. 31/1991, legiuitorul a reglementat măsuri specifice de protecție, cum sunt reducerea programului de lucru sub 8 ore zilnic și acordarea unui concediu de odihnă suplimentar.

Art. 147 din Codul muncii reprezintă „genul”, în timp ce art. 18 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 constituie „specia”. Primul text stipulează în mod general dreptul salariaților care lucrează în condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, indiferent de angajator, la un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, în timp ce al doilea text particularizează acest drept la salariați din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și unitățile bugetare, în cazul cărora limita maximă a suplimentului de concediu este de 10 zile lucrătoare. Pentru că mediul de lucru/condițiile de lucru din instanțele judecătorești nu pot fi apreciate a se încadra în sfera de aplicare a Legii nr. 31/1991, nici „genul” și nici „specia” nu sunt incidente.

Faptul că personalul din instanțe beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, acordat pe baza unor determinări efectuate în temeiul altui act normativ, nu conduce prin el însuși la concluzia acordării concediului de odihnă suplimentar și nici la aceea că instanțele s-ar încadra în categoria locurilor de muncă aflate sub incidența Legii nr. 31/1991.

Expertizarea condițiilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și stabilirea condițiilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase pentru acordarea sporului de până la 15% din salariul de bază sau, după caz, din indemnizația de încadrare, corespunzător timpului lucrat în astfel de condiții, nu s-au realizat în baza Legii nr. 31/1991, ci în temeiul altor acte normative, cum este cazul Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 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.

În consecință, condițiile de muncă grele, vătămătoare sau periculoase au fost stabilite prin aceste expertizări ca urmare a evaluării unor agenți biologici, conform altor acte normative, nu în baza Legii nr. 31/1991, și numai pentru acordarea sporului de până la 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.

Ca atare, rezultatele acestor buletine pot fi utilizate numai pentru stabilirea cuantumului sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.

A mai susținut apelantul că față de prevederile art. 147 alin. (2) și ale art. 278 alin. (2) din Codul muncii și față de faptul că judecătorii își desfășoară activitatea în temeiul unui raport de muncă particular, care are la bază un acord de voință, neexistând un contract colectiv de muncă, sesizarea adresată Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept ar trebui să privească, pe lângă durata concediului de odihnă suplimentar, și modalitatea de stabilire în concret a acesteia.

IV. Punctul de vedere al completului de judecată

1. Normele de drept ce urmează a fi supuse dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție

Articolul 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, cu completările și modificările ulterioare

(1) Judecătorii și procurorii beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare.

(3) Judecătorii și procurorii au dreptul la concedii medicale și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 1 alin. (1) și (2) din Codul muncii

(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Art. 147 din Codul muncii

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) 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.

Art. 278 alin. (2) din Codul muncii

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

2. Alte norme de drept relevante pentru analiză

Art. 1 din Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor, aprobat prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005, cu modificările și completările ulterioare

Judecătorii și procurorii au dreptul la concediu de odihnă, concedii de studii, pentru participarea la cursuri sau la alte forme de specializare organizate în țară sau în străinătate, pentru pregătirea și susținerea examenului de capacitate și de doctorat, concedii fără plată, concedii medicale, precum și alte concedii, potrivit legii.

Art. 2 alin. (1) din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților

(1) Salariații care prestează munci 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, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată minimă de 3 zile lucrătoare.

Art. 7 din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților

Regulile privind durata concediului de odihnă, inclusiv a concediului de odihnă suplimentar, cuantumul indemnizației cuvenite, programarea, efectuarea, întreruperea și amânarea concediului de odihnă, precum și compensarea în bani a concediului neefectuat se stabilesc, în limitele și cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, prin:

a) hotărâre a Guvernului, pentru salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare;

b) regulamente, pentru salariații din justiție, procuratura și alte organe de stat.

Art. 18 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare

(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 munci 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.

Art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare

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.

3. Jurisprudența Curții de Apel Iași

Nu a fost identificată jurisprudența a Secției de litigii de muncă și asigurări sociale a Curții de Apel Iași în care problema de drept menționată să fi fost direct și explicit invocată și analizată, însă, la nivel teoretic, există două opinii.

Potrivit unei opinii, judecătorii care își desfășoară activitatea în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, beneficiind de sporul aferent acestor condiții, prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 118/2018, au dreptul la 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

În altă opinie, judecătorii care își desfășoară activitatea în pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, beneficiind de sporul aferent acestor condiții, prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 118/2018, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

În acest cadru, este de remarcat că la întâlnirea trimestrială în care au fost analizate probleme de drept care au generat sau care pot genera practică judiciară neunitară, ce a avut loc la Curtea de Apel Iași în iunie 2022, s-a discutat dacă „Beneficiară 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 - cadru 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.” Cu această ocazie, cu unanimitatea celor prezenți s-a însușit opinia potrivit căreia în măsura în care salariații își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare, aceștia beneficiază de dreptul la concediu suplimentar în temeiul dispozițiilor Codului muncii.

S-a avut în vedere că Legea nr. 303/2004 prevede pe lângă concediile explicit reglementate și dreptul la alte concedii în conformitate cu legislația în vigoare, precum și că, în baza dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 118/2018, este îndeplinită condiția desfășurării activității în condiții de muncă grele vătămătoare sau periculoase, așa încât sunt aplicabile dispozițiile articolului 146 din Codul muncii care reglementează, ca normă de drept comun, dreptul la concediu de odihnă suplimentar.

S-a ținut seama și de faptul că la stabilirea numărului de zile de concediu de odihnă suplimentar trebuie avută în vedere marja de 3 - 10 zile reglementată de dispozițiile articolului 18 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

4. Jurisprudența națională relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei

4.1. În jurisprudența relevantă privind dezlegarea problemei de drept supuse analizei, se consideră că judecătorii care beneficiază de sporul de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase nu au dreptul la concediu de odihnă suplimentar.

În continuare sunt expuse sintetic și în ansamblu argumentele care susțin această orientare, reflectată în hotărârile judecătorești identificate, apoi sunt prezentate hotărârile menționate, cu sublinierea argumentelor considerate determinante în pronunțarea soluțiilor.

Potrivit acestei orientări, pentru concediul de odihnă al magistraților există o reglementare specială, care se aplică cu prioritate față de prevederile din Codul muncii. Această reglementare particulară nu stabilește în favoarea magistraților, pe lângă cele 35 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual, și dreptul la acordarea unor zile de concediu de odihnă, în plus, pentru condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea.

Așa cum reiese din art. 147 din Codul muncii, concediul de odihnă suplimentar nu se poate acorda în lipsa unui contract colectiv de muncă, or în cazul magistraților nu există contract colectiv de muncă, drepturile judecătorilor fiind stabilite prin Legea nr. 303/2004 și în Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor, aprobat prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005.

Legiuitorul a ținut seama de condițiile specifice în care lucrează magistrații, reglementând dreptul la 35 de zile de concediu de odihnă anual și la un spor de până la 15% din salariul de bază, prevăzut la art. 4 din Anexa V la Legea-cadru nr. 153/2017, fără a stabili în favoarea acestora dreptul la concediu de odihnă suplimentar.

Acordarea concediului de odihnă suplimentar se face numai pentru acei salariați care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de grele, vătămătoare sau periculoase, expertizate conform Legii nr. 31/1991, iar nu pentru acei salariați care beneficiază de acordarea unui spor de până la 15% pentru condiții vătămătoare expertizate în baza altor acte normative. Buletinele de determinare/expertizare emise în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 servesc exclusiv scopului în vederea căruia au fost întocmite, adică pentru acordarea sporului pentru condiții deosebite de muncă, nu pentru acordarea altor beneficii de natură salarială.

Nici art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, adoptată în considerarea art. 7 lit. a) din Legea nr. 6/1992, ce reglementează dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare, nu susține teza dreptului la concediu de odihnă suplimentar în favoarea magistraților deoarece se referă strict la salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, nu la magistrați.

În plus, din coroborarea prevederilor art. 18 alin. (1) și art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 cu prevederile art. 2 și art. 3 alin. (1) din Legea nr. 31/1991 rezultă că pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar nu este suficient ca personalul să beneficieze de un spor pentru condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, ci trebuie să aibă durata timpului de muncă redusă sub 8 ore pe zi, reducere condiționată de îndeplinirea anumitor criterii expres prevăzute de legiuitor în cuprinsul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 31/1991.

Referitor la această opinie, reflectată în jurisprudența altor instanțe, este de remarcat faptul că prin *sentința nr. 1558/29.09.2022*, pronunțată în dosarul nr. 2233/95/2022, Tribunalul Gorj - Secția de conflicte de muncă și asigurări sociale a apreciat că în privința concediului de odihnă al magistraților există o reglementare specială, care se aplică cu prioritate față de

prevederile din Codul muncii, că dispozițiile speciale nu stabilesc în favoarea magistraților, pe lângă cele 35 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual, și dreptul la acordarea unor zile de concediu de odihnă în plus, pentru condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea și că prin reglementarea unui număr de 35 de zile lucrătoare de concediu de odihnă față de numărul de 20 de zile de concediu de odihnă prevăzut în Codul muncii s-a acordat un regim juridic particular magistraților, cu privire la concediul de odihnă, în considerarea activității acestora, ținându-se cont, implicit, și de condițiile de muncă. Cauza se află în apel la Curtea de Apel Craiova, cu termen de judecată stabilit pentru data de 09.06.2023.

Considerente similare sunt și în motivarea *sentinței nr. 2960/12.12.2022*, pronunțate de Tribunalul Cluj - Secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr. 3535/117/2022, nedefinitivă, având termen de judecată în control judiciar la Curtea de Apel Cluj, stabilit pentru data de 19.06.2023.

În plus față de *sentința nr. 1558/29.09.2022*, Tribunalul Cluj a reținut și faptul că acordarea concediului de odihnă suplimentar se face cumulativ cu reducerea timpului de muncă cu 8 ore pe zi și numai pentru acei salariați care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de grele, vătămătoare sau periculoase expertizate conform Legii nr. 31/1991, iar nu pentru acei salariați care beneficiază de acordarea unui spor de până la 15% pentru condiții vătămătoare expertizate în baza altor acte normative (ex. Hotărârea Guvernului nr. 118/2008).

În *sentința nr. 1099/09.07.2021*, pronunțată de Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal, rămasă definitivă prin decizia nr. 1939/05.04.2023, prin respingerea recursului, s-a reținut, printre altele, că buletinele de determinare/expertizare emise în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 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, adoptat în baza art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, servesc exclusiv scopului în vederea căruia au fost întocmite, adică pentru acordarea sporului pentru condiții deosebite de muncă, iar nu pentru acordarea altor beneficii de natură salarială.

De asemenea, în *decizia nr. 28/23.01.2020*, Curtea de Apel Timișoara - Secția de litigii de muncă și asigurări sociale a reținut că pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar stabilirea condițiilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase trebuie să se realizeze în baza Legii nr. 31/1991, care este în vigoare, nu în temeiul unei hotărâri a guvernului privind acordarea sporului de până la 15% pentru timpul lucrat în aceste condiții.

Curtea de Apel București – Secția a IX-a de contencios administrativ și fiscal a reținut în considerentele *deciziei nr. 715/24.03.2021*, pronunțate în dosarul nr. 4430/3/2019, că din coroborarea prevederilor art. 18 alin. (1) și art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 cu prevederile art. 2 și art. 3 alin. (1) din Legea nr. 31/1991 rezultă că pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar nu este suficient ca personalul să beneficieze de un spor pentru condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, ci trebuie să aibă durată timpul de muncă redusă sub 8 ore pe zi în condițiile Legii nr. 31/1991.

4.2. Sunt identificate și hotărâri în care se reține că judecătorii/procurorii care își desfășoară activitatea în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, beneficiind de sporul aferent acestor condiții, prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 118/2018, au dreptul la 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

Astfel, în *sentința civilă nr. 1359/08.12.2022*, pronunțată de Tribunalul Vaslui – Secția civilă în dosarul nr. 1280/89/2022, aflată în apel, în *sentința civilă nr. 2800/14.11.2022*, pronunțată de Tribunalul Iași – Secția I civilă în dosarul nr. 3854/99/2022, aflată în apel, cu judecata suspendată până la publicarea hotărârii de soluționare a prezentei sesizări, și în *sentința*

nr. 601/09.05.2023, nedefinitivă, pronunțată de Tribunalul Suceava - Secția I civilă în dosarul nr. 2891/86/2022, este exprimată opinia conform căreia procurorii/judecătorii au dreptul la 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, anual, în temeiul dispozițiilor art. 79 din Legea nr. 303/2004, art. 147 din Codul muncii și ale art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 250/2002, având în vedere că își desfășoară activitatea în condiții grele, vătămătoare sau periculoase pentru care li se acordă spor în cuantum maxim, în baza Hotărârii Guvernului nr. 118/2018.

Hotărârile evocate au fost identificate prin consultarea paginilor de internet www.fejusi.ro și www.rolii.ro.

5. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate

Problema de drept cu privire la care completul de judecată a exprimat opinii diferite este aceea de a se stabili, în interpretarea dispozițiilor art. 1 alin. (2), art. 147 alin. (1) și (2) și art. 278 alin. (2) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004, cu completările și modificările ulterioare, dacă judecătorii care beneficiază de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase acordat în baza Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 au dreptul la concediu de odihnă suplimentar și, în ipoteza unui răspuns afirmativ, care este durata acestuia.

Într-o opinie, judecătorii care își desfășoară activitatea în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, beneficiind de sporul aferent acestor condiții, prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 118/2018, au dreptul la 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, acordat anual.

În sprijinul acestei opinii se reține că din dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004 reiese că judecătorii au dreptul la un concediu de odihnă anual de 35 de zile lucrătoare, la concedii medicale și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare.

În temeiul prevederilor art. 106 lit. i) din Legea nr. 303/2004, Consiliul Superior al Magistraturii a adoptat Hotărârea nr. 325/2005 prin care a aprobat Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor. Regulamentul, care conține norme cu forță juridică inferioară legii, cuprinde aspecte privind concediul de odihnă, concediul de studii, pentru participarea la cursuri sau la alte forme de specializare organizate în țară sau în străinătate, pentru pregătirea și susținerea examenului de capacitate și de doctorat, concediul fără plată, concediul medical, precum și alte concedii, potrivit legii. Regulamentul evocat nu conține norme referitoare la concediul de odihnă suplimentar, însă, în concordanță cu actul normativ în executarea căruia a fost adoptat, stabilește că judecătorii și procurorii au dreptul la alte concedii, potrivit legii.

Prin urmare, așa cum este prevăzut expres în dispozițiile legale evocate, judecătorii și procurorii beneficiază, în limitele și în condițiile prevăzute de lege, și de alte concedii decât cele enumerate la art. 79 alin. (1) și (3) din Legea nr. 303/2004 și în Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor.

Având în vedere că prestarea muncii de către judecători și procurori se realizează în cadrul unor raporturi juridice de muncă, aspect remarcat deja în decizii de unificare a practicii judiciare pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție, un exemplu în acest sens fiind paragraful 77 din decizia în interesul legii nr. 3/07.02.2022, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în dosarul nr. 2972/1/2021, și că cele două acte normative, mai sus indicate, care reglementează concediile judecătorilor și procurorilor, nu conțin în privința acestor categorii profesionale vreo soluție expresă sub aspectul concediului de odihnă suplimentar, se constată, în virtutea dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) și ale art. 278 alin. (2) din Codul muncii, că devin aplicabile cu titlu de drept comun dispozițiile art. 147 din Codul muncii care

reglementează dreptul angajaților la un concediu de odihnă suplimentar anual de cel puțin trei zile.

Din analiza conținutului art. 147 din Codul muncii reiese că pentru ca o persoană să beneficieze de concediu de odihnă suplimentar trebuie să fie îndeplinite două condiții: să aibă calitatea de salariat și să lucreze în condiții grele, periculoase sau vătămătoare ori să fie nevătătoare sau să aibă alt handicap sau vârsta sub 18 ani.

În cazul categoriei profesionale a magistraților este îndeplinită condiția de a avea calitatea de salariat deoarece își desfășoară activitatea în temeiul unui raport de muncă aparte. Această situație este lămurită prin decizii de unificare a practicii judiciare pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție, un exemplu în acest sens fiind paragraful 77 din decizia în interesul legii nr. 3/07.02.2022, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în dosarul nr. 2972/1/2021, cum deja s-a arătat mai sus. Așa fiind, nu sunt necesare argumente suplimentare referitoare la îndeplinirea acestei condiții.

Referitor la a doua cerință, constând în desfășurarea muncii în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, este de reținut că art. 147 din Codul muncii nu conține dispoziții privitoare la modalitatea de stabilire a locurilor în care munca este prestează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare.

Întrucât sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție poate avea ca obiect doar soluționarea unei probleme de drept, nu de fapt, este lipsită de relevanță analizarea în acest context a modalității concrete, efective, de determinare a locurilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, importantă prezentând doar stabilirea unei relații logico-juridice, în temeiul dispozițiilor legale, între sporul de până la 15% acordat pentru munca desfășurată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase și cerința prestării muncii în aceste condiții, ce trebuie îndeplinită pentru stabilirea dreptului la concediu de odihnă suplimentar.

Se observă că, sub aspectul care interesează, art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu denumirea marginală „sporul pentru condiții de muncă” prevede că locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea acestei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Art. 4 din cap. VIII al anexei nr. IV din Legea - cadru nr. 153/2017 stabilește că personalul de la art. 1 din anexă, în care sunt incluși și judecătorii, beneficiază de un spor de până la 15% din salariul de bază sau, după caz, din indemnizația de încadrare, corespunzător timpului lucrat, pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, iar condițiile de acordare a sporului se aprobă de ordonatorul principal de credite în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit acestei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

În aplicarea acestor dispoziții legale a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 118/2018 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. În considerarea regulamentului-cadru menționat, ministrul justiției a emis pentru judecători un ordin prin care a stabilit sporul la nivel maxim pentru prestarea activității în condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Reiese din dispozițiile legale prezentate că sporul de până la 15% este acordat judecătorilor pentru că prestează activitate în condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Consecința logică ce rezultă de aici constă în aceea că este îndeplinită și a doua cerință pentru stabilirea dreptului la concediu de odihnă suplimentar în cazul categoriei profesionale a judecătorilor întrucât munca lor se desfășoară în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, de

vreme ce beneficiază de un spor pentru munca în aceste condiții, stabilit și acordat în baza Hotărârii Guvernului nr. 118/2018.

Faptul că magistrații care își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare, grele sau periculoase au dreptul, în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 118/2018, la un spor în cuantum maxim pentru condițiile deosebite de muncă nu constituie un argument pentru neluarea în considerare a dreptului la concediu de odihnă suplimentar deoarece nu există niciun text de lege care să interzică cumularea celor două beneficii, concediul de odihnă suplimentar și sporul, ambele acordate pentru munca în condiții grele, periculoase sau vătămătoare.

De asemenea, faptul că magistrații beneficiază de un concediu de odihnă cu o durată de 35 de zile lucrătoare nu exclude prin sine însuși dreptul la concediul de odihnă suplimentar.

Așa cum rezultă din dispozițiile articolului 147 din Codul muncii, concediul de odihnă suplimentar se acordă atunci când sunt îndeplinite condițiile privind calitatea de salariat și munca în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, indiferent de numărul de zile de concediu de odihnă de care beneficiază salariatul. Atât timp cât nu există nici un text de lege care să stabilească faptul că dreptul la concediul de odihnă suplimentar nu se acordă în situația în care salariatul beneficiază de un anumit număr de zile de concediu de odihnă, nu există nici un temei care să susțină teza potrivit căreia persoanele care beneficiază de 35 de zile de concediu de odihnă nu au dreptul la concediu de odihnă suplimentar, în pofida faptului că desfășoară activitate în condiții grele, periculoase sau vătămătoare. A considera că dreptul la 35 de zile de concediu de odihnă exclude acordarea concediului de odihnă suplimentar înseamnă a adăuga la lege și a interpreta reglementările din această materie contrar voinței legiuitorului exprimată clar în art. 147.

De altfel, există categorii profesionale care beneficiază de mai mult de 35 de zile de concediu de odihnă, precum și de concediu de odihnă suplimentar. De exemplu, potrivit dispozițiilor art. 1 alin. (1) lit. b) și art. 13 din Hotărârea nr. 604/2021 pentru aprobarea condițiilor în care polițiștii de penitenciare pot beneficia de concedii de odihnă, concedii de studii, învoiri plătite, concedii fără plată și bilete de odihnă, cei cu o vechime de peste 10 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la 38 de zile de concediu de odihnă, la care se adaugă un concediu de odihnă suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 și 14 zile calendaristice. Prevederi similare conțin și art. 1 alin. (1) lit. b) și art. 13 din Hotărârea nr. 1578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare.

Raportat la cerințele ce trebuie avute în vedere pentru stabilirea dreptului la concediu de odihnă suplimentar, mai trebuie remarcat că în alin. (3) al art. 147 din Codul muncii se 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. Textul de lege menționat nu are semnificația instituirii unei condiții suplimentare de îndeplinit pentru acordarea acestui drept, ci reprezintă doar o soluție cu care legiuitorul se asigură că persoanele care se află în ipoteza de la alin. (1) beneficiază de cel puțin 3 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar.

O interpretare restrictivă a dispozițiilor art. 147 bazată pe alin. (3), în sensul că au dreptul la concediu de odihnă suplimentar doar acele categorii de persoane care se află în raporturi juridice de muncă reglementate prin contract colectiv de muncă, este contrară voinței reale a legiuitorului care nu a făcut altceva decât să stabilească acest drept, fără discriminare, în beneficiul tuturor salariaților aflați în vreuna din ipotezele enumerate la art. 147 alin. (1) din Codul muncii. Legiuitorul a reglementat, în considerarea dispozițiilor de la art. 41 alin. (2) din Constituția României, o măsură de protecție socială cu caracter general referitoare la sănătatea tuturor salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, care au vârsta sub 18 ani sau care sunt nevătătoare ori au un alt handicap, indiferent dacă raporturile lor de muncă sunt reglementate sau nu de un contract colectiv de muncă și indiferent dacă dreptul la

concediul de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile este prevăzut sau nu în contractul colectiv de muncă.

În ceea ce privește durata concediului suplimentar, pentru ipoteza salariaților din sistemul bugetar sunt incidente dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prevăd că salariații care prestează munci 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 și 10 zile lucrătoare.

Întrucât beneficiază în temeiul prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 de spor pentru activitate prestată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, judecătorilor trebuie să li se recunoască numărul maxim de zile de concediu de odihnă suplimentar, de 10 zile pe an. Acordarea sporului pentru activitatea desfășurată în condiții de muncă deosebite reprezintă recunoașterea muncii efectuate în aceste condiții, iar recunoașterea muncii atrage acordarea concediului suplimentar, motiv pentru acordarea unui quantum maxim al sporului justifică acordarea numărului maxim de zile de concediu suplimentar, câtă vreme cele două beneficii se acordă în temeiul aceluiași criterii reprezentate de condițiile concrete în care magistrații își desfășoară activitatea.

În a doua opinie, se consideră că judecătorii care beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase au dreptul la trei zile de concediu de odihnă suplimentar.

Cele două opinii coincid sub aspectul existenței dreptului judecătorilor la concediu suplimentar, dacă beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, însă au o diferență semnificativă în privința duratei acestui concediu: prima opinie susține acordarea a 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, în timp ce a doua opinie consideră că judecătorii ar trebui să beneficieze de doar 3 zile de concediu suplimentar. Această diferență reflectă interpretările diferite ale legislației muncii.

În ceea ce urmează, este prezentată a doua opinie, care susține acordarea a 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru judecătorii care beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, în contrast cu prima opinie care promovează un concediu suplimentar mai lung.

A doua opinie juridică aduce în analiză faptul că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 pe care se bazează prima opinie, și anume acordarea a 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru salariați, nu este relevant pentru rezolvarea problemei de drept analizate întrucât legea în temeiul căreia a fost adoptată este abrogată și pentru că se referă la alte categorii de personal decât cea a judecătorilor.

Mai întâi este de observat că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare a fost emisă în baza dispozițiilor art. 7 din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, care prevăd, printre altele, că regulile privind durata concediului de odihnă suplimentar se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare și prin regulamente, pentru salariații din justiție, procuratura și alte organe de stat.

Legea nr. 6/1992, în baza căreia a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 ce conținea dispozițiile legale referitoare la acordarea a 3-10 zile de concediu de odihnă suplimentar, a fost însă abrogată ulterior prin art. 281 alin. (2) liniuța a 7 - a din Codul muncii (art. 298 în forma inițială a legii).

Unul dintre principiile fundamentale ale sistemului juridic este cel al ierarhiei normelor juridice, conform căruia legile cu forță juridică superioară stabilesc regulile generale și legile de nivel juridic inferior se conformează acestora. Atunci când o lege cu forță juridică superioară este abrogată, aceasta nu mai produce efecte juridice, încetează să mai fie aplicată. Consecința ce rezultă de aici constă în aceea că toate actele normative adoptate în temeiul acelei legi sunt afectate de această abrogare. Dacă actele normative ar rămâne în vigoare și ar continua să producă efecte juridice după abrogarea legii de care sunt legate, s-ar crea un conflict între normele legale și ar exista o disonanță între cerințele legii abrogate și aplicarea efectivă a acestor acte normative.

Prin urmare, pentru a menține coerența sistemului legislativ, este rezonabil să se susțină că abrogarea legii cu forță juridică superioară implică și abrogarea actelor normative adoptate în temeiul acestei legi. Această abordare asigură claritatea și coerența aplicării legilor, evitând posibilele contradicții și ambiguități juridice care pot apărea în urma abrogării unei legi.

Așa fiind, Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 nu mai produce efecte juridice întrucât Legea nr. 6/1992, în executarea căreia a fost emisă, este abrogată.

Prin urmare, în interpretarea legii în materie de concediu de odihnă suplimentar, este necesar să se țină cont de legislația în vigoare și de actele normative care sunt aplicabile în prezent. În acest context, durata de 3 zile de concediu de odihnă suplimentar corespunde prevederilor legale actuale, adică dispozițiilor art. 147 alin. (1) din Codul muncii.

La această concluzie, a aplicării art. 147 alin. (1) în cazul categoriei profesionale a judecătorilor, se ajunge și în ipoteza în care se apreciază că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 continuă să fie aplicabilă și după abrogarea legii în executarea și aplicarea căreia a fost adoptată.

Astfel, așa cum reiese din prevederile art. 7 din Legea nr. 6/1992, regulile privind durata concediului de odihnă suplimentar se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare și prin regulamente, pentru salariații din justiție, procuratură și alte organe de stat.

Legiuitorul și-a exprimat voința clar la art. 7, în sensul că situația concediului de odihnă suplimentar convenit categoriei de personal în care sunt incluși salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare se reglementează prin hotărâre a guvernului, în timp ce pentru categoria salariaților din justiție, în care intră și judecătorii, regulile privind concediul de odihnă se stabilesc prin regulamente.

Această distincție în modul de reglementare indică faptul că fiecare categorie de personal are propriul cadru normativ în ceea ce privește concediul de odihnă suplimentar. În cazul primei categorii de personal a fost adoptată o hotărâre de guvern care reglementa în detaliu aspectele legate de concediul de odihnă suplimentar, aplicabilă doar acestei categorii de personal. În schimb, pentru a doua categorie de personal (judecători), nu s-a adoptat vreun regulament în timpul în care Legea nr. 6/1992 s-a aflat în vigoare și nici după abrogarea ei, care să stabilească în mod specific durata și condițiile pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar.

Aceasta înseamnă că, în absența unui regulament care să reglementeze situația categoriei judecătorilor în privința concediului de odihnă suplimentar se aplică prevederile legii cu caracter general, adică art. 147 alin. (1) din Codul muncii care stabilește dreptul la concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

În interpretarea legii în ceea ce privește concediul de odihnă suplimentar, este important să se țină cont de modul specific de reglementare prevăzut de lege. În acest context, textul de lege care prevede că salariații au dreptul la cel puțin 3 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar este o normă legală care trebuie interpretată în mod corespunzător.

În absența adoptării unei dispoziții legale care să prevadă explicit numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar, interpretarea logică și rațională a textului de lege duce la concluzia că salariații beneficiază de 3 zile de concediu de odihnă suplimentar. Aceasta se deduce din faptul că textul de lege indică explicit că numărul minim de zile acordate este trei.

Această concluzie se sprijină și pe principiul predictibilității și certitudinii juridice. O interpretare care să permită acordarea unui număr nelimitat de zile de concediu de odihnă suplimentar, în absența unei dispoziții legale, administrative sau contractuale clare în acest sens, ar crea incertitudine și ambiguitate în aplicarea legii.

Interpretarea prezentată se întemeiază pe faptul că textul de lege trebuie să fie cât mai clar și coerent pentru a fi accesibil și ușor de înțeles de către toți cei implicați. În acest sens, formularea expresă a dreptului la cel puțin 3 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar indică o limită minimă a dreptului salariaților și, în absența altor dispoziții sau norme care să extindă acest drept, se consideră că numărul de 3 zile este ceea ce legea prevede.

De asemenea, textul de lege nu poate fi interpretat restrictiv, în sensul că în lipsa unei norme care să prevadă exact numărul de zile de concediu, salariații nu au dreptul la concediu suplimentar.

O astfel de interpretare restrictivă este contrară principiului general al interpretării favorabile salariaților. Conform acestui principiu, în situația în care există o ambiguitate sau incertitudine în interpretarea legii, trebuie adoptată o interpretare care să fie favorabilă și să protejeze drepturile și interesele salariaților. În cazul de față, în absența unei norme precise care să stabilească numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar, interpretarea favorabilă salariaților ar însemna să li se acorde un minim de 3 zile de concediu suplimentar, conform prevederilor inițiale ale legii.

De asemenea, interpretarea restrictivă contravine scopului pentru care legiuitorul a reglementat dreptul la concediu de odihnă suplimentar, constând în a asigura angajaților care lucrează în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, posibilitatea de a se odihni și a se reface în afara perioadelor de concediu de odihnă obișnuit. Dacă s-ar interpreta că în lipsa unei norme precise salariații nu ar avea dreptul la concediu de odihnă suplimentar, atunci s-ar nesocoti acest scop și s-ar crea o lacună în protecția drepturilor salariaților.

În privința duratei concediului de odihnă suplimentar, mai este de remarcat faptul că legea prevede că este de cel puțin trei zile lucrătoare. Folosirea expresiei „cel puțin” indică o minimă garanție de drepturi pentru salariații care își desfășoară activitatea în condiții grele, vătămătoare sau dăunătoare în ceea ce privește concediul de odihnă suplimentar. Legea asigură că salariații nu pot avea mai puțin de trei zile de concediu suplimentar, însă nu există o limită superioară specificată în mod clar în textul legii. Sensul corect al textului de lege este acela că salariații au dreptul la cel puțin trei zile de concediu suplimentar, dar nu este exclus ca ei să beneficieze de mai multe zile dacă se prevede astfel prin alte acte normative, prin acte administrative, prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă.

Rezultă de aici că prin art. 147 se conferă legiuitorului cu forță juridică inferioară și angajatorului un drept de apreciere în privința acordării a patru sau mai multe zile de concediu de odihnă suplimentar. Acesta nu are o marjă de apreciere în a recunoaște sau nu dreptul la trei zile de concediu suplimentar, ci are posibilitatea de a acorda ori nu patru sau mai multe zile suplimentare de concediu de odihnă.

Prin urmare, în situația în care nu se emite un act normativ care să stabilească o durată mai mare a concediului suplimentar, interpretarea corectă a art. 147 din Codul muncii este aceea că salariații au dreptul garantat la cel puțin trei zile de concediu suplimentar. Interpretarea restrictivă care susține că salariații nu ar avea dreptul la concediu suplimentar, deoarece norma juridică nu prevede expres numărul exact de zile, nu este validă întrucât textul legii specifică clar existența unui drept la trei zile de concediu suplimentar.

La interpretarea legii trebuie avută în vedere și jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Astfel, prin decizia în interesul legii nr. 20/2009, pronunțată în dosarul nr. 9/2009, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 31 alin. (1) lit. c) și d) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată,

în lipsa unei cuantificări legale nu se pot acorda pe cale judecătorească drepturile salariale constând în suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare.

Această decizie are relevanță în rezolvarea problemei de drept a duratei concediului suplimentar întrucât sunt puse în antiteză diferențele semnificative între normele juridice interpretate prin decizia evocată și art. 147 din Codul muncii. Astfel, în cazul dispozițiilor art. 31 alin. (1) lit. c) și d) din Legea nr. 188/1999, care reglementau modalitatea de calcul al suplimentului postului și al suplimentului treptei de salarizare, există doar o intenție a legiuitorului de a acorda funcționarilor publici două drepturi de natură salarială, intenție materializată prin instituirea drepturilor, dar nefinalizată deoarece nu este stabilit cuantumul acestora sau criteriile pe baza cărora pot fi calculate, în timp ce în cazul concediului suplimentar legea prevede explicit un drept garantat de minim de trei zile de concediu suplimentar.

Prin urmare, spre deosebire de suplimentul postului și suplimentul treptei de salarizare, pentru care legea nu prevede o modalitate de calcul și nu permite acordarea dreptului în lipsa acesteia, în cazul concediului suplimentar, pentru care textul legii indică explicit un minim de trei zile, există un temei legal clar pentru acordarea acestui drept. Un argument similar este prezentat la pct. 53 și 54 din decizia nr. 72/11.10.2021, pronunțată în dosarul nr. 2131/1/2021 de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept

Relevanță pentru soluționarea problemei de drept prezintă și decizia în interesul legii nr. 7/2001, prin care Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că în interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art. 120 alin. (5) din Legea nr. 46/2008 - Codul silvic, republicată, cu modificările și completările ulterioare, personalul silvic la care fac referire aceste dispoziții beneficiază de un spor de risc de 25% din salariul de bază, în absența elaborării normelor, regulamentelor, instrucțiunilor și ghidurilor de bune practici, conform prevederilor art. 115 alin. (1) din aceeași lege. În considerentele de la pct. 52 până la pct. 62 din decizie s-a pus accent pe faptul că marja de apreciere a administrației nu poate duce la suprimarea drepturilor și sporurilor prevăzute de legea în aplicarea căreia trebuia să emită norme, iar în considerentele următoare s-a arătat că sporul poate fi acordat deoarece legea prevede cuantumul sporului de risc „de 25% din salariul de bază”.

În consecință, prevederea explicită a unui minim de trei zile în textul de lege indică faptul că salariații au dreptul garantat la cel puțin această perioadă de concediu de odihnă suplimentar. Prin urmare, interpretarea corectă a textului legii este că salariații au dreptul la cel puțin trei zile de concediu de odihnă suplimentar, fără a exclude posibilitatea de a beneficia de un număr mai mare de zile, în funcție de alte viitoare prevederi legale, administrative sau contractuale.

În concluzie, impactul larg al dispozițiilor legale referitoare la dreptul la concediul de odihnă suplimentar, atât asupra judecătorilor pensionați, cât și asupra celor aflați în activitate și împrejurarea că alte instanțe din țară au pronunțat soluții în sensul că judecătorii nu au dreptul la concediu suplimentar de odihnă, în timp ce tribunalele din circumscripția teritorială a Curții de Apel (...) au pronunțat soluții în sens contrar, această soluție fiind însușită la întâlnirea trimestrială în care au fost analizate probleme de drept care au generat sau care pot genera practică judiciară neunitară, ce a avut loc la Curtea de Apel (...) în iunie 2022, creează un risc concret de practică neunitară la nivel național în litigiile de muncă, astfel că se impune, în temeiul dispozițiilor art. 519 și ale art. 520 din Codul de procedură civilă, pentru preîntâmpinarea practicii neunitare, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și suspendarea judecății până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Pentru aceste motive,

În numele legii,

Dispune:

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. 2, art. 147 alin. 1 și 2 și art. 278 alin. 2 din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 79 alin. 1 și 3 din Legea nr. 303/2004, judecătorii care beneficiază de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase prevăzut de H.G. nr. 118/2018 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, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar și care este durata acestuia?”

Dispune înaintarea prezentei încheieri și a materialelor anexate Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Fără cale de atac.

Dispune suspendarea judecății conform prevederilor art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Cu recurs pe toată durata suspendării, ce se va depune la Curtea de Apel (...), sub sancțiunea nulității.

Pronunțată astăzi, (...) 2023, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

PREȘEDINTE,

.....

JUDECĂTOR

.....

Grefier,

.....

Red tehnored. (...)
2 exemplare