

DOSAR NR. (...)

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

ÎNCHEIERE
Ședința publică din data de (...)

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

Compunerea completului de judecată a fost stabilită prin procesul-verbal nr. 12/07.06.2023, aflat la dosarul de apel.

Pe rol se află judecarea apelului declarat de pârâta (...) împotriva sentinței civile nr. (...)2022 pronunțată de Tribunalul (...) la data de (...) în dosarul mai sus indicat, având ca obiect drepturi salariale ale personalului din justiție, în contradictoriu cu reclamanta-intimată (...)

La apelul nominal, făcut în ședința publică, au lipsit părțile.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care învederează modalitatea de îndeplinire a procedurii de citare, stadiul procesual, faptul că, în acest stadiu procesual, s-a solicitat judecata în lipsa părților și că părțile au fost citate cu mențiunea repunerii cauzei pe rol.

Față de stadiul procesual al cauzei și aspectele puse deja în discuție, având în vedere motivele de apel în sensul că în art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 ar fi o dispoziție specifică derogatorie care nu ar permite aplicarea prevederilor art. 147 din Codul muncii referitoare la concediul suplimentar și în cazul magistraților și având în vedere cea de-a doua chestiune supusă atenției prin apel în sensul că, „condițiile vătămătoare” la care se referă art. 147 din Codul muncii și art. 3 din Legea nr. 31.1991 ar avea un conținut juridic diferit față de condițiile vătămătoare reglementate prin anexele cadru de salarizare în vederea acordării sporului pentru condiții vătămătoare de muncă, urmează a rămâne în pronunțare cu privire la oportunitatea sesizării Î.C.C.J. în privința următoarelor chestiuni de drept:

1. Dacă în interpretarea și aplicarea art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 dispoziția referitoare la „**dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii**” se interpretează în sensul că permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii?

și

2. Dacă în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 **sintagma „condiții vătămătoare”**, care deschide dreptul la concediu suplimentar, are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care să justifice concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale

la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

Curtea rămâne în pronunțare și asupra suspendării judecării apelului în condițiile legii, în ipoteza sesizării Î.C.C.J.

Ulterior deliberării:

Curtea de Apel,

Analizând lucrările dosarului,

I. constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:

1. Prezenta cauza este în curs de judecată în calea de atac a apelului, în conformitate cu prevederile art. 96 pct. 2 Cpc, la Curtea de Apel (...), ce judecă în ultimă instanță, potrivit dispozițiilor art. 483 alin.2 Cpc.

Soluționarea apelului, având în vedere considerentele hotărârii fondului și motivele căii de atac exercitate în cauză, depinde de modalitatea de interpretare și aplicare a prevederilor art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004, a art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv, a art. 3 din Legea nr. 31/1991, în sensul de a se stabili dacă în interpretarea și aplicarea art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 dispoziția referitoare la „dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii” se interpretează în sensul că permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii? și dacă în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 sintagma „condiții vătămătoare”, care deschid dreptul la concediu suplimentar, are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care să justifice concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

Relativ la condiția noutății, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat: „(...) noutatea, în sensul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, se referă și la o normă juridică intrată în vigoare cu mai mult timp în urmă, dar a cărei aplicare a devenit actuală ulterior.

În aceste condiții, în stabilirea elementului de noutate a chestiunii de drept a cărei interpretare se solicită, trebuie plecat de la următoarele premise:

- asigurarea funcției mecanismului hotărârii prealabile de prevenire a practicii judiciare neunitare;

- evitarea paralelismului și suprapunerii cu mecanismul recursului în interesul legii.

Este evident, așadar, că în situația în care există un număr semnificativ de hotărâri judecătorești care să fi soluționat diferit în mod constant o problemă de drept într-o anumită perioadă de timp, mecanismul legal de unificare a practicii judiciare este cel cu funcție de reglare - recursul în interesul legii, iar nu hotărârea prealabilă. (...)

În plus, trebuie subliniat faptul că hotărârile pronunțate, într-un sens sau altul, cu privire la această chestiune, nu prezintă caracterul unei practici judiciare conturate și constante, astfel încât mecanismul cu funcție de prevenție al hotărârii prealabile să fie înlăturat.” (Decizia nr. 1/2014 din 17/02/2017, Dosar nr. 2/1/2013/HP).

Problema de drept a cărei dezlegare se impune în speță își păstrează caracterul de noutate, aspectele ce fac obiectul sesizării fiind, în sensul art.519 alin.1 Cod procedură civilă, chestiuni de drept asupra cărora instanța supremă nu a statuat. În prezent, pe rolul instanțelor există un număr important de cauze cu același obiect.

De lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004, art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 relativ la sintagmele “alte concedii” și „condiții vătămătoare”, depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât prima instanță, răspunzând afirmativ întrebărilor ridicate prin prezentare sesizare, concluzionează că acțiunea reclamantei este întemeiată și că aceasta este îndreptățită să beneficieze de compensarea în bani a 55 de zile de concediu de odihnă suplimentar aferent perioadei ianuarie 2017-iunie 2022 argumentând, potrivit art. H.G 250/1992, cap. al doilea art. 18 și 19, art. 21 din legea nr. 31/1991 în sensul că magistraților le este recunoscut prin lege dreptul la concediul de odihnă suplimentar, prin regulament urmând a fi stabilită doar durata acestui concediu. Omisiunea angajatorului de a stabili durata nu afectează, în opinia instanței de fond, existența dreptului și nu îl golește de conținut juridic.

Răspunzând negativ celor două întrebări, angajatorul (...) concluzionează că reclamanta nu poate beneficia de un concediu de odihnă suplimentar cum, la fel cum nicio categorie de personal care își desfășoară activitatea în cadrul Ministerului Public nu poate beneficia de concediul de odihnă suplimentar prevăzut de art. 18 alin. 1 din H.G. nr. 250/1992, deoarece expertizarea condițiilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase nu s-a realizat în baza Legii nr. 31/1991, ci în temeiul altor acte normative (H.G. nr. 1092/2006, H.G. nr. 118/2018 și H.G. nr. 917/2017), iar art. 147 din Codul muncii reia până la identitate prevederile art. 2 alin. 1 din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, în prezent abrogată, art. 18 alin. 1 din H.G. nr. 250/1992 constituind lege specială, căci particularizează acest drept la salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și unitățile bugetare, în cazul cărora limita maximă a suplimentului de concediu de odihnă este de 10 zile lucrătoare. Faptul că personalul din parchete beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, periculoase, vătămătoare (acordat pe baza unor determinări efectuate în temeiul altui act normativ) nu ar conduce la concluzia acordării concediului de odihnă suplimentar și nici la aceea că parchetele s-ar încadra în categoria locurilor de muncă aflate sub incidența Legii nr. 31/1991. Apelanta pârâta interpretează dispozițiile art. 79 alin. 1-3 din Legea nr. 303/2004 în sens restrictiv, prin referire strictă la Hotărârea Plenului Consiliului Magistraturii nr. 325/2005. În ceea ce privește sensul legal al “condițiilor de muncă deosebite - grele, periculoase, vătămătoare”, apreciază apelanta că ele trebuie analizate pornind de la categoriile de salariați care puteau beneficia de concediu suplimentar, în raport de locul lor de muncă, astfel cum era prevăzut prin anexa Hotărârii de Guvern nr. 436/1990, salariați care beneficiau, concomitent și de reducerea duratei timpului de lucru sub 8 ore pe zi în baza Legii nr. 31/1991.

Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre. Practica judiciară este în formare, existând numeroase hotărâri pronunțate în primul grad de jurisdicție, în general fără unanimitate, opiniile majoritare și cea minoritară fiind în raport de dependență directă față de răspunsul propriu la cele două chestiuni ce fac obiectul prezentei sesizări.

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, 15.06.2023.

II. Expunerea succintă a procesului

Prin cererea de chemare în judecată, înregistrată pe rolul Tribunalului (...) la data de (...) sub nr. (...), reclamanta (...) a solicitat obligarea pârâtei (...) la acordarea unui număr de 55 zile de concediu de odihnă suplimentar, aferent perioadei ianuarie 2017-iunie 2022, precum și la plata indemnizației de concediu aferente acestor zile, cu aplicarea actualizării cu indicele de inflație și a dobânzii legale penalizatorii începând cu data nașterii dreptului și până la data plății.

În motivare, reclamanta a arătat că în perioada de referință a ocupat funcția de procuror în cadrul (...), beneficiind de concediu de odihnă de 35 de zile anual, prevăzut de art. 79 alin. (1) din Legea 303/2004.

A susținut reclamanta că, pe lângă cele 35 de zile de concediu, este 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.

Justificarea în drept a cererii de acordare a concediului de odihnă suplimentar este dată de următoarele dispoziții: dispozițiile art. 79 alin. (1) și (3) din Legea 303/2004, potrivit cărora procurorii beneficiază anual pe lângă concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare și de "alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare", în același sens fiind și dispozițiile prevăzute de art. 1 H.C.S.M. nr. 325 din 2005 coroborate, în baza art. 278 alin. 2 din Codul muncii, cu dispozițiile HG 250/1992 (Cap II art. 18), respectiv dispozițiile art. 147 alin. 1 din Codul muncii. Reclamanta apreciază că sub aspectul care interesează, statutele profesionale aprobate prin Legea nr. 303/2004 nu conțin norme derogatorii de la prevederile art. 147 Codul muncii, ci se coroborează cu normele hotărârii de guvern invocate.

Mai mult decât atât, a făcut trimitere la Decizia nr. 3/2022 din 07 februarie 2022 (dosar nr. 2972/1/2021), publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 347 din 08 aprilie 2022, de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completele pentru soluționarea recursurilor în interesul legii, paragr. 77 și 78.

După redarea disp. art. 149 și 150 din Codul muncii, reclamanta a arătat că, în ceea ce privește recunoașterea sporului pentru perioada 2015 - 2018, a fost aplicabil Ordinul nr. 54/2010 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.

Începând cu anul 2018 a fost aplicabilă Hotărârea 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 stabilește criteriile în funcție de care se stabilește cuantumul sporului pentru condiții vătămătoare, raportat la dispozițiile art. 23 Lg. 153 din 2017.

Reclamanta a redat disp. art. 6 din Regulamentul-cadru, apreciind că, atât timp cât a beneficiat de un spor în procent maxim, de 15%, este justificată cererea de a se avea în vedere numărul maxim de zile de concediu de odihnă suplimentar, respectiv de 10 zile pe an.

A invocat hotărârile Curții Europene de Justiție în cauzele C619/16 și C684/16.

După redarea disp. art. 38 și art. 144 alin. 2 din Codul muncii, reclamanta a precizat că întrucât concediul de odihnă este intrinsec legat de activitatea desfășurată de salariat anterior efectuării acestuia, este de neconceput lipsa acordării concediului de

odihnă suplimentar, cât timp condițiile de muncă în care a fost desfășurată activitatea a fost recunoscută atât jurisprudența CCR, ICCJ, cât și de legiuitor. Astfel, recunoașterea îndreptățirii acordării sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, conduce automat la recunoașterea dreptului la concediu de odihnă suplimentar.

Prin *întâmpinare*, pârâta (...) a invocat excepția prescripției dreptului material la acțiune, arătând că raportat la perioada supusă analizei judiciare (ianuarie 2017 - iunie 2022) și data înregistrării acțiunii pe rolul instanței (...), în temeiul art. 247 alin. 1 C.p.c., art. 171 și art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii, art. 2500, art. 2501 alin. 1, art. 2503 alin. 2, art. 2512 alin. 1, art. 2513 și art. 2517 C.civ., dreptul la acțiune al reclamantei este prescris.

Pe fondul cauzei, pârâta a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată(...).

În urma expertizării locurilor de muncă și eliberării buletinelor de determinare pentru sediile direcției, potrivit referatului nr. 15298/2018 al Departamentului. economico-financiar și administrativ al (...), a rezultat că activitatea-întregului personal al direcției de desfășoară sub influența a cel puțin 4 factori de risc prevăzuți la art. 5 din Regulamentul-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, aprobat prin H.G nr. 118/2018, respectiv. art.5 din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din „administrata publică centrală” aprobat prin H.G nr. 917/2017.

Prin ordinul nr. 320/11.07.2018 al procurorului șef direcție. în aplicarea dispozițiilor art. 23 din Legea nr. 153/2017, Regulamentului-cadru aprobat prin H.G. nr. 118/2018 (pentru familia ocupațională Justiție), respectiv ale art. 5 din Regulamentul-cadru aprobat prin H.G. nr. 917/2017 (pentru familia ocupațională Administrație), s-a calculat un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de 15% aplicat la indemnizația de încadrare/salariul de bază ale procurorilor, personalului de specialitate juridică asimilat magistraților, personalului auxiliar de specialitate și conex. ofițerilor și agenților de poliție judiciară, specialiștilor. specialiștilor antifraudă, funcționarilor publici și personalului contractual care își desfășoară activitatea în cadrul (...).

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

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

În plus, recunoașterea și acordarea sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase personalului din cadrul Ministerului Public nu a avut loc niciodată în cadrul unităților de parchet.

Astfel, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de muncă deosebite - grele, periculoase, vătămătoare - pentru edificare asupra categoriilor, de salariați care pot beneficia de concediul de odihnă suplimentar ca urmare a faptului că lucrează într-un astfel de mediu, în temeiul art. 18 alin. 1 din H.G. nr 250/1992, este suficient să fie lecturată anexa la H.G. nr. 436/1990, în prezent abrogată.

Având în vedere asemenea condiții deosebite de muncă, prin adoptarea Legii nr. 31/1991, legiuitorul a prevăzut reducerea duratei timpului de lucru sub 8 ore pe zi, în considerarea pericolului pentru sănătate cauzat de expunerea zilnică îndelungată la factorii nocivi. Conjugat cu reducerea zilei de muncă, pentru refacerea sau menținerea capacității de lucru, legea a acordat și un concediu de odihnă suplimentar.

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

Apreciază pârâta că prevederile H.G. nr. 250/1992, nici ale H.G. nr. 1578/2002 nu recunosc un drept absolut pentru toate categoriile de polițiști de a beneficia de concediu de odihnă suplimentar.

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

În ceea ce privește art. 147 din Codul muncii, mai arată pârâta, acesta reia până la identitate prevederile art. 2 alin. 1 din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, în prezent abrogată. Art. 147 din Codul muncii reprezintă „genul”, în timp ce art. 18 alin. 1 din H.G. nr. 250/1992 constituie „specia”. Primul dintre texte stipulează în mod general dreptul salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase, vătămătoare (indiferent de angajator) la un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, în timp ce al doilea text particularizează acest drept la salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și unitățile bugetare, în cazul cărora limita maximă a suplimentului de concediu de odihnă este de 10 zile lucrătoare. Solicită pârâta a se reține că personalul din parchete beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, periculoase, vătămătoare (acordat pe baza unor determinări efectuate în temeiul altui act normativ), ceea ce nu conduce la concluzia acordării concediului de odihnă suplimentar și nici la aceea că parchetele s-ar încadra în categoria locurilor de muncă aflate sub incidența Legii nr. 31/1991.

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

Prin sentința civilă nr. (...), Tribunalul (...) a respins excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată prin întâmpinare, ca neîntemeiată.

A admis cererea formulată de reclamanta (...) în contradictoriu cu pârâta (...).

A obligat pârâta (...) la plata către reclamantă a sumei de bani reprezentând compensarea în bani a 55 zile de concediu de odihnă suplimentar aferent perioadei ianuarie 2017-iunie 2022, sumă actualizată cu indicele de inflație, precum și acordarea dobânzii legale penalizatoare.

Pentru a hotărî astfel, Tribunalul (...) a reținut că, în drept, dispozițiile art. 147 din Codul muncii, faptul că pentru perioada 2015 - 2018 a fost aplicabil Ordinul nr.

54/2010 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.

Începând cu anul 2018 a fost aplicabilă Hotărârea 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, prin care au fost stabilite criteriile în funcție de care se stabilește cuantumul sporului pentru condiții vătămătoare. Sporul are caracter permanent.

Conform art. 6 din Regulamentul-cadru, cuantumul sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se stabilește prin ordin sau după caz, prin decizie a ordonatorului de credite, potrivit art. 7, în urma identificării factorilor prevăzuți la art. 5, respectiv de la 5% la 15%.

Rezultă că, în condițiile în care angajatul își desfășoară activitatea în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și a primit spor de 15% pentru condițiile concrete de muncă, acesta este îndreptățit la acordarea/recunoașterea unui concediu de odihnă suplimentar, conform art. 147 din Codul Muncii. Acordarea sporului pentru munca desfășurată în condiții de muncă vătămătoare impune și recunoașterea dreptului la un concediu de odihnă suplimentar.

Prin art.79 alin. (1) și (3) din Legea 303/2004, s-a prevăzut că judecătorii și procurorii beneficiază anual pe lângă concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare și de „alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare”. În același sens fiind și dispozițiile prevăzute de art.1 H.C.S.M. nr. 325 din 2005. Prin urmare, în temeiul acestui text din Legea nr. 303/2004, dreptul la concediu al judecătorilor și procurorilor nu este limitat strict la concediul anual de odihnă de 35 zile lucrătoare, ci se recunoaște acestora dreptul de a beneficia și de **alte concedii**, în conformitate cu legislația în vigoare.

În contextul în care reclamanta și-a desfășurat activitatea în condiții vătămătoare atestate de buletinele de determinare depuse la dosarul cauzei, pentru care a primit un spor în procent maxim, de 15%, rezultă că în privința acesteia trebuie *recunoscut* dreptul de a beneficia de un concediu de odihnă suplimentar, în condițiile legii, pentru perioada lucrată în cadrul (...). (...)

Dreptul magistraților de a beneficia de concediu de odihnă suplimentar are o bază legală, prin regulament urmând a fi stabilită nu îndreptățirea acestora la concediu suplimentar, ci numărul concret de zile de concediu. Faptul că Ministerul Public nu a stabilit în concret numărul de zile de concediu nu golește de conținut dreptul consacrat prin lege și nici nu îl abrogă, acțiunea de față reprezentând o cale legală care poate remedia insuficiențele invocate.

În ceea ce privește inaplicabilitatea H.G. nr. 250 din 1992 în prezenta cauză, raportat la art. 18 alin.1 din acest act normativ și al Legii 6/1992, instanța observă că art. 18 alin.1 din HG nr. 250/1992 face trimitere la art. 1 nu pentru a preciza categoria de salariați cărora li se aplică legea, ci pentru a stabili numărul de zile la care salariații sunt îndreptății, cu titlu de concediu de odihnă suplimentar.

Referitor la numărul concret de zile de concediu suplimentar, instanța de fond a observat faptul că reclamanta a beneficiat de un spor în procent maxim, de 15%, apreciind ca fiind justificată cererea acesteia de a i se recunoaște numărul maxim de zile de concediu de odihnă suplimentar, respectiv de 10 zile pe an.

În susținerea opiniei separate, în sensul admiterii în parte a cererii, și-a expus considerentele asistentul judiciar (...).

Împotriva acestei sentințe civile a declarat apel (...), apreciind-o ca fiind netemeinică și nelegală, solicitând admiterea cererii de apel și, în baza art. 480 alin. 2

C.p.c., schimbarea sentinței civile, și, pe cale de consecință, admiterea excepției prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile anterioare datei de 01.07.2019 și, pe fond, respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În al doilea rând, soluționând cererea dedusă judecării în sensul admiterii acesteia, prima instanță a reținut în mod greșit incidența dispozițiilor art. 147 din Codul muncii și a prevederilor H.G. nr. 250/1992.

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

Contrar opiniei judecătorului fondului, faptul că personalul din parchete beneficiază de spor pentru condiții de muncă grele, periculoase, vătămătoare (acordat pe baza unor determinări efectuate în temeiul altui act normativ) nu conduce eo ipso la concluzia acordării concediului de odihnă suplimentar și nici la aceea că parchetele s-ar încadra în categoria locurilor de muncă aflate sub incidența Legii nr. 31/1991.

A subliniat apelanta că H.G. nr. 250/1992 constituie un act normativ special, derogator de la dispozițiile Codului muncii, astfel că dispozițiile acestuia nu pot fi aplicate reclamantei, care deja beneficiază de dispoziții speciale, derogatorii de la dreptul comun, în ceea ce privește durata concediului de odihnă.

În ce privește sintagma „**alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare**” trebuie reținut că aceasta se referă la celelalte tipuri de concedii de care magistrații pot beneficia în afara concediului de odihnă (concedii pentru formare profesională, concedii fără plată, concedii medicale, concedii pentru situații familiale deosebite etc.), iar nu la concediile de odihnă garantate prin legi speciale altor categorii de salariați sau funcționari publici.

Intimata (...) a depus *întâmpinare*, solicitând respingerea excepției prescripției dreptului material la acțiune și respingerea apelului formulat.

Trimiterea din cuprinsul art. 18 alin. 1 din H.G. nr. 250/1992 la dispozițiile Legii nr. 31/1991 nu urmărește restrângerea sferei destinatariilor acestui act normativ, în sensul că, din rândurile personalului care lucrează în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, beneficiază de concediul de odihnă suplimentar numai salariații a căror durată a timpului de muncă a fost stabilită sub 8 ore. Doar calificarea condițiilor ca fiind grele, vătămătoare sau periculoase la locul de muncă se face potrivit Legii nr. 31/1991.

De asemenea, cele două beneficii sunt consacrate distinct.

O analiză comparativă a criteriilor prevăzute de art.5 din H.G. nr.917/2017 cu criteriile prevăzute de art.2 din Legea 31/1991, relevă că acestea sunt similare, iar factorii de risc care au reieșit din buletinele de expertizare întocmite de Institutul Național de cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabonț” București se regăsesc și în lista prevăzută de art.2 din Legea 31/1991, fapt pentru care a apreciat că nu poate fi reținută critica apelantei..

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

Părțile nu și-au exprimat punctul de vedere, însă au fost citate cu mențiunea de a-și exprima opinia asupra oportunității sesizării Î.C.C.J. cu dezlegarea problemei de drept.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată:

1. Redarea normelor de drept intern în privința cărora se solicită dezlegarea unei chestiuni de drept, Înaltei Curți de Casație și Justiție,

Art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor (în prezent abrogată prin Legea nr. 303 in 15 noiembrie 2022):

(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. 147 din Legea nr. 53/2003 – 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. 3 din Legea nr. 31 din 22 martie 1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase:

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

2. Alte norme de drept relevante

Legea nr. 26 din 28 decembrie 1967 privind concediul de odihnă al angajaților:

Art. 12 - (1) Conducerea unității are obligația să ia toate măsurile pentru ca angajații să efectueze, în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă la care au dreptul.

(2) Dreptul la concediu de odihnă nu poate face obiectul unei tranzacții, renunțări sau limitări. Orice asemenea act este nul de drept.

Legea 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților (abrogată de Codul muncii):

Art. 1 - (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 18 zile lucrătoare.

(2) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata minimă a concediului de odihnă este de 24 de zile lucrătoare.

(3) Durata concediului de odihnă, stabilită în condițiile prezentei legi, este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an.

Art. 2 - (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...

(4) Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit alin. (1) se cumulează cu cele acordate potrivit alin. (2) sau, după caz, potrivit alin. (3).

Art. 5 - (1) Regulile privind efectuarea concediilor de odihnă și compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se stabilesc prin contractele colective de muncă.

(2) Programarea efectuării concediilor de odihnă se stabilește anual de conducerea unității, împreună cu reprezentanții sindicatelor sau, după caz, ai salariaților.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazurile în care:

- a) contractul de muncă al salariatului a încetat;
- b) salariatul este chemat pentru îndeplinirea serviciului militar;
- c) este prevăzut în mod expres într-o lege specială.

Art. 6 - Salariații din administrația publică, din organele de justiție și procuratură și din alte organe de stat beneficiază, în fiecare an, de un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 21 zile lucrătoare.

Art. 7 - 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, procuratură și alte organe de stat.

Art. 12 - (1) Prezenta lege se aplică începând cu anul 1992.

(2) Se abrogă actele normative și prevederile referitoare la concediul de odihnă, concediul suplimentar de odihnă și concedii fără plată, cuprinse în anexa la prezenta lege, precum și orice dispoziții contrare.

Hotărârea Guvernului 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

Forma republicată în temeiul art. III din Hotărârea Guvernului nr. 314 din 9 mai 1995: Art. 8 - (1) Conducerea unității are obligația să ia măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze, în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă la care au dreptul.

(2) Persoanele care nu au efectuat, integral sau parțial, concediul de odihnă în anul calendaristic respectiv, cu excepția celor care, conform programării sau reprogramării, au început concediul de odihnă în luna decembrie și îl continuă în luna ianuarie a anului următor, vor primi o despăgubire egală cu indemnizația de concediu calculată în raport cu numărul de zile de concediu neefectuate, înmulțit cu media zilnică a salariului de bază, a sporului de vechime și, după caz, a indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare lunii decembrie.

Despăgubirea prevăzută mai sus, acordată în baza art. 111 din Codul muncii, urmează a fi suportată de cel din vina căruia nu s-a efectuat concediul de odihnă.

Conform Ordonanței de Guvern 29 din 18 august 1995 în vigoare din 30.08.1995

Art. 8 - (1) Conducerea unității are obligația să ia măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze, în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă la care au dreptul.

Art. 15 - (1) Concediile de odihnă neefectuate, cuvenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(2) Au dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit pentru perioada lucrată de la începutul anului calendaristic și salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar în termen.

(3) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie-soț, copii, părinți.

Codul Muncii adoptat prin Legea Nr. 10 din 23 noiembrie 1972

Art. 111 - (1) 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.

(2) Unitatea care a plătit despăgubirile este obligată să recupereze sumele plătite de la persoana vinovată de producerea pagubei, în condițiile art. 102 și următoarele.

Hotărârea nr. 156 din 22 septembrie 2004 privind concediile magistraților, abrogată prin H.G. nr. 325/2005

Art. 5 - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic.

(2) Efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în situațiile prevăzute de prezentul regulament.

(3) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea magistratului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 7 - (1) Dacă personalul prevăzut la art. 1 din prezentul regulament nu a putut efectua concediul de odihnă, total sau parțial, în anul calendaristic respectiv, din cauza unor situații obiective pentru care există o temeinică justificare, îl poate efectua în cursul anului următor, pe baza programării aprobate de președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, președinții instanțelor judecătorești, conducerea parchetelor, respectiv de către secretarul general al Consiliului Superior al Magistraturii pentru personalul asimilat magistraților din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii. În acest caz drepturile de concediu se suportă din fondurile aferente anului în care se efectuează concediul de odihnă.

(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă este permisă numai în cazul încetării calității de magistrat.

(3) Compensarea se calculează pe baza numărului de zile de concediu neefectuat și a mediei zilnice a indemnizației de încadrare brute lunare, precum și a celorlalte sporuri cu caracter permanent, luate împreună, corespunzător lunii decembrie a anului pentru care se acordă compensarea.

(4) În cazul decesului magistratului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor de familie, conform legii.

Art. 12 - Concediul de odihnă neacordat magistraților transferați la o altă instanță sau la un alt parchet, de către instanța sau parchetul de la care s-a efectuat transferul, se va acorda acestora de instanța sau parchetul la care au fost transferați, iar indemnizația de concediu acordată potrivit legii va fi suportată de către cele două instanțe sau parchete implicate, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv. În același mod se va proceda și în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transfer.

Hotărâre nr. 325 din 24 august 2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor:

Art. 2 - (1) Judecătorii și procurorii au dreptul anual la un concediu de odihnă de 35 de zile lucrătoare, plătit. Acest drept nu poate forma obiectul vreunei renunțări sau limitări.

(2) Durata concediului de odihnă prevăzută în prezentul regulament este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an calendaristic.

(3) Judecătorii și procurorii efectuează concediul de odihnă, de regulă, în perioada vacanței judecătorești. Pentru motive temeinice, conducerea instanței sau, după caz, a parchetului poate aproba efectuarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea a vacanței judecătorești.

(4) Conducerea Înaltei Curți de Casație și Justiție, conducerile instanțelor judecătorești și ale parchetelor, precum și conducerile compartimentelor din aparatul propriu al Consiliului Superior al Magistraturii au obligația să asigure efectuarea concediului de odihnă de către toți judecătorii, procurorii și asimilații acestora, în cursul anului calendaristic în care s-a născut acest drept.

Forma conform Hotărârii nr. 327 din 7 aprilie 2015 în vigoare din 28.04.2015 - pct. 1.

Art. 2 - (1) Judecătorii și procurorii au dreptul anual la un concediu de odihnă de 35 de zile lucrătoare, plătit. Acest drept nu poate forma obiectul vreunei renunțări sau limitări.

(2) Durata concediului de odihnă prevăzută în prezentul regulament este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an calendaristic. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(3) Judecătorii și procurorii efectuează concediul de odihnă, de regulă, în perioada vacanței judecătorești. Pentru motive temeinice, conducerea instanței sau, după caz, a parchetului poate aproba efectuarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea a vacanței judecătorești.

(4) Conducerea Înaltei Curți de Casație și Justiție, conducerile instanțelor judecătorești și ale parchetelor, precum și conducerile compartimentelor din aparatul propriu al Consiliului Superior al Magistraturii au obligația să asigure efectuarea concediului de odihnă de către toți judecătorii, procurorii și asimilații acestora, în cursul anului calendaristic în care s-a născut acest drept.

Art. 7 (forma Conform Hotărârii nr. 708 din 14 iunie 2018) - (1) Dacă judecătorul sau procurorul, din motive justificate, nu a putut efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, la cererea sa, concediul de odihnă neefectuat va fi acordat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la acest concediu, pe baza programării aprobate de președinții instanțelor judecătorești sau, după caz, de conducătorii parchetelor. În acest caz, drepturile bănești se suportă din fondurile aferente anului în care se efectuează concediul de odihnă.

(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă este permisă numai în cazul situațiilor de eliberare din funcție a judecătorului ori procurorului, prevăzute în Legea nr. 30/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările ulterioare, sau al situațiilor de încetare a calității de membru al Consiliului Superior al Magistraturii ori a funcției de inspector judiciar, prevăzute în Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare. În situațiile prevăzute la art. 12 indemnizația aferentă concediului de odihnă neefectuat se suportă de instituția la care a funcționat judecătorul sau procurorul până la data eliberării din funcție.

Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 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 (Hotărârea Guvernului nr. 250 din 8 mai 1992 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 17 mai 1992 și a mai fost modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 578 din 22 septembrie 1992, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 12 octombrie 1992. Republicată în temeiul art. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 314 din 9 mai 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 93 din 17 mai 1995):

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.

(2) Salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar prevăzute la art. 1 alin. (2) și (3) din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.

(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. 1 și art. 3 alin. 1 din Legea nr. 31/1991.

Art. 20 - În cazul în care salariatul, potrivit programării, a efectuat integral concediul de odihnă suplimentar convenit și ulterior, în cursul aceluiași an calendaristic pentru care a primit acel concediu suplimentar, nu mai lucrează în condiții deosebite, nu este obligat să restituie unității cota-parte din indemnizația primită, aferentă timpului nelucrat din acel an calendaristic.

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;
- de prefectul județului, cu avizul Departamentului pentru Administrația Publică Locală, pentru salariații aparatului prefecturii;
- de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice județene, respectiv locale, precum și din unitățile subordonate;
- de consiliul de administrație al regiei autonome cu specific deosebit, cu avizul ministerului de resort, pentru salariații din aceste unități;
- de conducătorul instituțiilor publice bugetare neguvernamentale, pentru salariații din aparatul propriu și unitățile bugetare subordonate.

Art. 22 - Pentru salariații din ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și din celelalte unități bugetare, trimiși să lucreze în străinătate, în țări cu climă greu de suportat, durata efectivă a concediului de odihnă suplimentar, diferențiat pe țări și zone geografice, se aprobă, în limitele prevăzute de art. 18 alin. (1), de ministrii sau secretarii de stat, șefi ai departamentelor subordonate Guvernului, cu avizul Ministerului Sănătății și al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Art. 23 - Prevederile cuprinse la cap. I din aceasta hotărâre se aplică în mod corespunzător și salariaților care beneficiază de concedii de odihnă suplimentare.

Legea nr. 31 din 22 martie 1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase, publicată în Monitorul Oficial Nr. 64 din 27 martie 1991:

Art. 3 - (1) Existența condițiilor deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase - la locurile de muncă se stabilește, pentru fiecare unitate, de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii, pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății din care rezultă depășirea limitelor

prevăzute de normele naționale de protecție a muncii. Inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii au obligația de a verifica dacă la data efectuării determinărilor s-au aplicat toate măsurile pentru normalizarea condițiilor de muncă și dacă instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

(2) Durata reducerii timpului de muncă și normalizarea personalului care beneficiază de program de muncă sub 8 ore pe zi se stabilesc prin negocieri între patroni și sindicate sau, după caz, reprezentanții salariaților.

(3) În unitățile Ministerului Apărării Naționale și ale Ministerului de Interne determinările și confirmările se fac de organele competente cu atribuții de protecție a muncii din aceste ministere.

Art. 4 - Personalul de întreținere, reparații și construcții, precum și celelalte categorii de salariați care lucrează întregul program de lucru în aceleași condiții cu beneficiarii duratei reduse a timpului de muncă, au același program de muncă, stabilit în condițiile prevăzute la art. 3 din prezenta lege.

Art. 5 - În sensul prezentei legi, prin *unitate* se înțeleg regiile autonome, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel și organele de stat.

Art. 6 - (1) Prevederile prezentei legi intră în vigoare la 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial.

(2) Pe aceeași dată se abrogă dispozițiile referitoare la stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, din actele normative menționate în anexa la prezenta lege, precum și orice alte dispoziții contrare.

3. Opinii jurisprudențiale privitoare la problema de drept:

Asupra chestiunii de drept, nu s-au identificat hotărâri la nivelul Curții de apel (...).

Într-o primă opinie, se reține că în interpretarea și aplicarea art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 dispoziția referitoare la „dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii” se interpretează în sensul că nu permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii, iar în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 sintagma „condiții vătămătoare”, care deschide dreptul la concediu suplimentar nu are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care să justifice concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

În ceea ce privește jurisprudența acestor instanțe, s-a reținut că „aceste **alte concedii** prevăzute de alin. 3 al art. 79 din Legea nr. 303/2004 sunt explicitate în Capitolul V al Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor din 24.08.2005 aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii, respectiv concedii medicale, concedii pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, concediu de acomodare în vederea adopției, concediu în

cazul unor evenimente familiale deosebite precum căsătoria sa, căsătoria unui copil, decesul soțului sau soției ori al unei rude până la gradul al III-lea inclusiv a magistratului sau a soțului/soției acestuia, controlul medical anual.

Reclamanții solicită acordarea concediului suplimentar prevăzut de art. 18 din HG nr. 250/1992 care stipulează 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 3-10 zile lucrătoare”.

Este adevărat că magistrații beneficiază de un spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare și periculoase potrivit art. 4 din Cap. VIII al Anexei V la Legea nr. 153/2017, acest spor fiind însă aprobat de ordonatorul principal de credite în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit legii salarizării unitare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase nu se determină pentru personalul salariat conform dispozițiilor referitoare la familia ocupațională „Justiție” potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.

Recunoașterea și acordarea sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în favoarea magistraților, nu condiționează în nici un fel acordarea și a concediului de odihnă suplimentar prevăzut de art. 18 alin. 1 din HG nr. 250/1992, aceste din urmă dispoziții nefiindu-le aplicabile.

Mai mult decât atât, Legea nr. 31/1991 la care face trimitere HG nr. 250/1992 vizează acele condiții de muncă deosebite, echivalente grupei a II-a de muncă, pentru care se impune inclusiv reducerea duratei timpului de lucru sub 8 ore pe zi, astfel cum rezultă din chiar titlul legii.

Ca atare, în măsura în care legiuitorul ar fi dorit să recunoască în favoarea magistraților dreptul și la un concediu suplimentar, ar fi făcut-o prin chiar legea specială care prevede dreptul la concedii pentru aceste categorii de personal.

Aceasta este opinia exprimată prin sentința civilă (...) din (...), pronunțată de Tribunalul (...), sentința civilă nr. (...) pronunțată de Tribunalul (...), sentința civilă nr. (...) a Tribunalului (...), sentința civilă nr. (...) a Tribunalului (...).

„Premisa de la care pleacă reclamanții în fundamentarea pretenției este reprezentată de faptul că Președintele Curții de Apel (...), în exercitarea atribuțiilor legale, a emis Decizia din 25.06.2020 prin care a stabilit că atât personalul auxiliar cât și personalul contractual dar și funcționarii publici din cadrul acestei instanțe și a celor arondate să beneficieze de 5 zile de concediu de odihnă anual suplimentar.

Rațiunile unui astfel de act administrativ cu caracter individual vizează categoriile profesionale care sunt salariați ai Curții de Apel (...), constatările Buletinelor de determinare privind expertizarea locurilor de muncă nr.3/10.03.2020 emis de DSP și nr.3/18.03.2020 emis de DSP (...) precum și Contractul Colectiv de Muncă al personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual, situații care în nici un moment nu pot fi asimilate sau comparate situației reclamanților în calitatea lor de magistrați.

Din moment ce concediul de odihnă este reglementat expres prin lege specială, nu se poate face abatere de la aceasta, prin aplicarea unei norme generale, cum este în speță, art. 147 din Codul muncii. Reclamanții arată că zilele suplimentare de concediu solicitate sunt justificate de faptul că lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, însă invocă drept temei disp. alin. (3) al art. 79 din Legea nr. 303/2004, care face referire la „alte concedii”, categoria din care fac parte potrivit art. 20-22 din Regulamentul privind

concediile judecătorilor și procurorilor, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 concediile medicale, concediul pentru creșterea copilului, concediile pentru evenimente familiale deosebite, concediul pentru controlul medical anual și concediul paternal.

Prin raportare la cele mai sus-menționate, rezultă că zilele suplimentare de concediu pentru condiții de muncă speciale nu pot fi încadrate concomitent și în categoria „concediu anual de odihnă plătit” și în categoria „alte concedii”.

Reclamantii își desfășoară activitatea în condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, dar sunt remunerați deja prin acordarea unui spor pentru condiții de muncă de până la 15% din salariul de bază, potrivit dispozițiilor din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și 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 ceea ce privește contractul colectiv de muncă pe care reclamantii își întemeiază pretențiile, tribunalul a reținut că nu poate fi avut în vedere, fața de împrejurarea că acesta este obligatoriu și produce efecte numai pentru părțile semnate, respectiv Curtea de Apel Constanța și personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual care își desfășoară activitatea în cadrul instanțelor din circumscripția acesteia.

...Curtea constată că în mod corect prima instanță a apreciat că cererea apelanților reclamantii de a li se acorda încă 5 sau 3 zile de concediu anual pentru anii 2019 și 2020 și în continuare este neîntemeiată față de dispozițiile legii speciale privitoare la judecători respectiv art. 79 alin. 3 din Legea nr. 303/2004 rap la dispozițiile art. 20 - art. 22 din regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor aprobat prin Hotărârea CSM nr. 325/2005 ce prevăd concediile de care pot beneficia judecătorii în conformitate cu legislația în

...Susținerea apelanților reclamantii referitoare la faptul că există o discriminare între personalul auxiliar și categoria judecătorilor, prin aceea că deși ambele categorii își desfășoară activitatea în aceleași condiții și au drepturi reglementate prin lege specială, totuși prima categorie profesională beneficiază de drepturi suplimentare prin acordarea cărora se estompează practic diferența față de judecători în materie de drepturi nu poate constitui temei al admiterii acțiunii întrucât prin deciziile Curții Constituționale nr. 818, nr. 819, nr. 820 și 821 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative, iar decizia președintelui Curții de Apel (...) la care fac referire apelanții susceptibilă de numeroase critici de legalitate care însă nu au făcut obiectul analizei instanței de fond nu poate conduce la acordarea unor zile de concediu suplimentare și altor categorii profesionale câtă vreme potrivit art. 79 alin.3 din Legea nr. 303/2004, judecătorii au dreptul numai la concediile acordate în conformitate cu legislația în vigoare, nu în baza unor decizii emise de Președintele Curții de Apel sau în baza unui contract colectiv de muncă ale cărui clauze

se aplică numai personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual din cadrul unei curți de apel.”

Aceasta este opinia exprimată prin decizia civilă din (...) pronunțată de Curtea de apel (...), prin decizia civilă nr. (...) din (...).

Într-o altă opinie, se reține că în interpretarea și aplicarea art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 dispoziția referitoare la „dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii” se interpretează în sensul că permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii, iar în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 sintagma „condiții vătămătoare”, care deschide dreptul la concediu suplimentar are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care justifică și concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

În sprijinul acestei opinii, se reține că „prin art. 79 alin. (1) și (3) din Legea 303/2004, s-a prevăzut că judecătorii beneficiază anual pe lângă concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare și de „alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare”, în același sens fiind și dispozițiile art.1 din H.C.S.M. nr. 325 din 2005.

Prin urmare, în temeiul acestui text din Legea nr. 303/2004, dreptul la concediu al judecătorilor nu este limitat strict la concediul anual de odihnă, ci se recunoaște acestora dreptul de a beneficia și de alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare.

Astfel, instanțele care au adoptat această interpretare au reținut că în conformitate cu dispozițiile art. 147 alin. 1 din Codul muncii, salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Tot astfel, prin H.G. nr. 250/1992 (Cap II art. 18) se prevede 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 3-10 zile lucrătoare....

Prin urmare, analizând dispozițiile menționate din Legea nr. 303/2004 coroborat cu dispozițiile art. 147 al. 1 Codul muncii și H.G. nr. 250/1992 (Cap II art. 18), se impune interpretarea potrivit căreia pentru perioada în care reclamantele și-au desfășurat activitatea la Curtea de Apel (...) în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și a primit spor de 15% pentru condițiile concrete de muncă, acestea sunt îndreptățite la un concediu de odihnă suplimentar, conform art. 147 din Codul Muncii. Acordarea sporului pentru munca desfășurată în condiții de muncă vătămătoare impune și recunoașterea dreptului la un concediu de odihnă suplimentar.

În ceea ce privește inaplicabilitatea H.G. nr. 250 din 1992 în prezenta cauză, raportat la art. 18 alin.1 din acest act normativ și al Legii 6/1992, instanța observă că art.

18 alin.1 din HG nr. 250/1992 face trimitere la art. 1 nu pentru a preciza categoria de salariați cărora li se aplică legea, astfel cum greșit consideră pârâtul, ci pentru a stabili numărul de zile la care salariații sunt îndreptățiți, cu titlu de concediu de odihnă suplimentar. Articolul invocat de pârâtă face trimitere la Legea 31 din 1991, ce prevede dreptul tuturor salariaților ce desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri deosebite de muncă (vătămătoare, grele sau periculoase) în condițiile acestei legi la sporul pentru munca lucrată în condiții vătămătoare, spor care se acordă și magistraților. De altfel, art. 19 din HG nr.250 din 1992 arată expres categoriile de personal, activitățile și locurile de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar și că stabilirea existenței condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, se face conform Legii 31 din 1992.

Aceasta este opinia exprimată prin sentința civilă nr. (...) pronunțată de Tribunalul (...).

În opinia separată a asistentului judiciar în sensul admiterii acțiunii reclamanților, opinie separată la sentința civilă (...) din (...) a Tribunalului (...), se argumentează că în cauza dedusă judecării, există prevederi legale speciale, cuprinse în art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004, incidente exclusiv în materia duratei concediului de odihnă pentru munca prestată, nu și în materia ipotezelor specifice și deosebite de concediu de odihnă suplimentar.

Astfel, art. 79 alin. 1 și alin. 3 din Legea nr. 303/2004:

- stabilește durata de 35 de zile lucrătoare a concediului de odihnă pentru munca prestată, prin derogare de la durata minimă de 20 de zile lucrătoare prevăzută de art. 145 alin. 1 din Codul muncii;

- reconfirmă expres aplicarea prevederilor în materie de concediu de odihnă ale Codului muncii și pentru judecători și procurori, deci inclusiv a prevederilor art. 147, deoarece stipulează în mod expres și incontestabil că aceștia „au dreptul la concedii medicale și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare”;

- nu au nicidecum ca obiect de reglementare ipoteza specifică și deosebită a condițiilor de muncă (condiții normale ori condiții grele, periculoase sau vătămătoare) sau a anumitor caracteristici ale titularilor (nevăzători, alte handicapuri, vârsta de până la 18, femeii care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”), deci nu derogă nici pe de parte de la prevederile de drept comun ale art. 147 și art. 147 ind. 1 din Codul muncii, care rămân aplicabile părții reclamante, ca drept comun al muncii.

Prin urmare, nu poate fi acceptată și admisă teza potrivit căreia:

- durata de 35 de zile lucrătoare a concediului de odihnă pentru munca prestată, stabilită de art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004, ar cuprinde și absolut toate duratele prevăzute de lege (Codul muncii și legile speciale) pentru diversele și numeroasele ipoteze specifice și deosebite de concedii de odihnă suplimentare (condiții grele, periculoase sau vătămătoare: nevăzători, alte handicapuri, vârsta de până la 18, femeii care urmează o procedură de fertilizare „in vitro” etc.). Aceasta, întrucât prin această teză s-ar adăuga la lege, ceea ce este prohibit de art. 1 alin. 3 - 5 coroborat cu art. 61 alin. 1 din Constituție și art. 5 alin. 4 Cod proc.civ.), respectiv s-ar genera discriminări grave, interzise de art. 16 alin. 1 din Constituție (de exemplu, de aceeași durată de 35 de zile ar beneficia: atât personalul care lucrează în condiții deosebite, cât și cel care lucrează în condiții normale; atât personalul cu handicap, cât și cel fără handicap etc.);

- prin acte infralegale (regulament aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii) s-ar putea deroga de la legea organică și s-ar putea elimina abuziv dreptul litigios la concediul de odihnă suplimentar, garantat de legea organică (de art. 147 și art. 147 ind. 1 coroborat cu art. 38 din Codul muncii). Acesta, deoarece prin această teză s-ar încălca

dispozițiile art. 73 alin. 2 lit. p din Constituție și art. 4 și art. 63 teza a II-a din Legea nr. 24/2000. De asemenea, s-ar încălca și art. 79 alin. 3 din Legea nr. 303/2004, care reconfirmă expres supremația prevederilor în materie ale Codului muncii:

- concediul de odihnă pentru munca prestată s-ar confunda sau ar „absorbi” concediul de odihnă suplimentar acordat pentru condițiile de muncă. Acesta, pentru că prin această teză s-ar nesocoti prevederile distincte, cu obiecte de reglementare diferite, ale art. 79 alin. 1 din Legea nr. 567/2004, respectiv ale art. 147 din Codul muncii, acesta din urmă stipulând expres caracterul „suplimentar” (adițional) al concediului pentru condiții de muncă. Referitor la inadmisibilitatea acestei confuzii, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, pe calea recursului în interesul legii, prin Decizia nr. 23/2021, în care a reținut și subliniat: „concediul de odihnă suplimentar vizează latura nepatrimonială a dreptului la concediu, respectiv acordarea unui timp liber suplimentar în care polițiștii de penitenciare nu își desfășoară activitatea, în considerarea condițiilor de muncă”.

În concluzie, nu poate fi negat dreptul părții reclamante la concediul de odihnă suplimentar, reglementat de art. 147 din Codul muncii.”

Înalta Curte de Casație și Justiție a analizat chestiuni de interes pentru prezenta speță prin Decizia nr. 23/2021 din 15/11/2021, pronunțată în dosarul nr. 2318/1/2021, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 62 din 20/01/2022, prin care a stabilit că *”În interpretarea și aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, și a art. 150 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite polițiștilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective.”*

În considerentele aceste decizii pronunțate în soluționarea unui recurs în interesul legii, s-a reținut:

”111. Așa cum au reținut instanțele care au îmbrățișat a doua opinie, precum și autorul sesizării, faptul că în temeiul art. 13 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1.946/2004 – corespunzător art. 12 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 604/2021 -, polițiștii de penitenciare care își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare, grele sau periculoase au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar nu constituie un argument pentru neluarea în considerare a sporurilor pentru condiții de muncă la determinarea drepturilor bănești aferente concediului de odihnă.

113. Pe de altă parte, chiar Codul muncii prevede în mod implicit posibilitatea cumulării celor două beneficii din moment ce reglementează în art. 147 alin. (1) dreptul salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare de a beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, iar art. 150 alin. (1) din același cod stabilește că „pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă (...)”, fără a distinge între concediul de odihnă obișnuit și cel suplimentar și fără a exclude, dintre sporurile cu caracter permanent, pe cele acordate în considerarea condițiilor de muncă.”

4. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Curtea apreciază că în interpretarea și aplicarea art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 dispoziția referitoare la „dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii” se interpretează în sensul că permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii, iar în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 sintagma „condiții vătămătoare”, care deschide dreptul la concediu suplimentar are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care justifică și concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

Potrivit dispozițiilor art. 79 alin (1) și (3) din Legea 303/2004 judecătorii și procurorii beneficiază anual pe lângă concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare și de „alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare”.

Or, dispozițiile art. 147 al.1 Codul muncii stabilesc imperativ :”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 odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.”).

Potrivit art.278 alin.2 C. muncii prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

În consecință, în raporturile dintre magistrați, pe de o parte, și instanțele și parchetele în cadrul cărora funcționează, pe de altă parte, se aplică prevederile Codului Muncii, ca drept comun, precum și legislația specială ce guvernează raporturile juridice în instituțiile bugetare.

În acest sens, dispozițiile HG 250/1992 (Cap II art. 18) stabilesc că salariații ”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....*”

În condițiile în care reglementările specifice magistraților, statutele profesionale aprobate prin Legea nr. 303/2004 nu conțin norme derogatorii de la prevederile art. 147 Codul muncii, ei fac trimitere la dreptul comun, norma generală se aplica în completare, dispozițiile art. 79 alin (1) și (3) din Legea 303/2004 stipulând expres că judecătorii și procurorii beneficiază anual pe lângă concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare și de ”alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare”.

Mai mult decât atât, astfel cum a reținut și Înalta Curte de Casație și Justiție - Completele pentru soluționarea recursurilor în interesul legii, în cadrul deciziei nr. 3/2022 din 07 februarie 2022 (dosar nr. 2972/1/2021), publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 347 din 08 aprilie 2022: ”77. Este deja statuat în deciziile de unificare ale instanței supreme că magistrații își desfășoară activitatea în temeiul unui raport de muncă sui

generis, care are la bază un acord de voință (un contract nenumit, de drept public), prestarea muncii realizându-se în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă. (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 14 din 18 februarie 2008, pronunțată în recurs în interesul legii de Secțiunile Unite ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2008, și Decizia nr. 46 din 15 decembrie 2008, pronunțată în recurs în interesul legii de Secțiunile Unite ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009).

78. Pornind de la această dezlegare, reiese că și în privința magistraților, a personalului asimilat acestora și a magistraților asistenți sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii, în măsura în care actul normativ care reglementează statutul judecătorilor și procurorilor (Legea nr. 303/2004) ori alte acte normative cu caracter special (precum Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006) nu prevăd soluții legislative proprii, derogatorii în ceea ce privește raporturile juridice de serviciu ale acestora.”

Curtea apreciază raportat la dispozițiile art. 73 lit. l și p din Constituția României că Legea nr. 303/2004 și Codul Muncii nu ar putea fi restrictiv aplicate argumentându-se prin trimitere la Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor adoptat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii, act cu putere infralegală. În plus, argumentul că doar concediile strict enumerate de art. 1 din HCSM se subsumează sintagmei "alte concedii" din art. 79 din Legea nr. 303/2004 nu poate fi primită, legiuitorul fiind liber să stabilească oricând "alte concedii". Cum Codul Muncii se aplică magistraților, iar art. 147 Codul Muncii prevede imperativ un drept la concediu suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, precum și pentru alte categorii de salariați, s-ar impune concluzia că în privința reclamantei dispoziția art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 referitoare la „dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii” se interpretează în sensul că permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii.

În plus, Curtea reține că potrivit art. 147 indice 1 " (1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Acest articol a fost introdus prin O.U.G. nr. 26/2019 de la data de 19 aprilie 2019, iar la acea dată, nici Legea nr. 303/2004 și nici Hotărârea C.S.M. nr. 325/2005 nu au fost modificate, în același sens, concluzia neputând fi totuși aceea că salariatele magistrat judecător sau procuror ar fi excluse de la acest tip de concediu de odihnă suplimentar.

În sprijinul acestei opinii, se reține că "prin art. 79 alin. (1) și (3) din Legea 303/2004, s-a prevăzut că judecătorii beneficiază anual pe lângă concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare și de „alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare”, în același sens fiind și dispozițiile art.1 din H.C.S.M. nr. 325 din 2005, concediul suplimentar și concediul de odihnă putând fi cumulate, în condițiile în care funcția juridică a celor două tipuri de concedii este diferită, iar legea specială nu conține o soluție proprie în materia concediului suplimentar.

În ceea ce privește referirea la art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 sintagma „**condiții vătămătoare**”, care deschide

dreptul la concediu suplimentar are, în opinia Curții de apel, un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care justifică și concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

Curtea reține că sintagma “condiții vătămătoare, grele sau periculoase” nu poate primi sensuri diferite în raport de fiecare act normativ în care se regăsește, întrucât potrivit Legii nr. 24/07.03.2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, art. 37 relativ la “Unitatea terminologică” “dispune că în limbajul normativ aceleași noțiuni se exprimă numai prin aceiași termeni, iar dacă o noțiune sau un termen nu este consacrat sau poate avea înțelesuri diferite, semnificația acestuia în context se stabilește prin actul normativ ce le instituie, în cadrul dispozițiilor generale sau într-o anexă destinată lexicului respectiv, și devine obligatoriu pentru actele normative din aceeași materie.”

Or, prin raportare la dispozițiile art. 37 alin.1 din Legea nr. 24/2000 ce consacră regula de tehnică legislativă a *unității terminologice* trebuie conchis că în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 sintagma „condiții vătămătoare”, care deschide dreptul la concediu suplimentar, are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”.

Identitatea de conținut juridic justifică și concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

Pentru perioada 2010 – 2018 a fost aplicabil Ordinul nr. 547/2010 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.

Începând cu anul 2018 a fost aplicabilă Hotărârea 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.

Potrivit art.2 din regulamentul cadru, “pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, personalul prevăzut la alin. (1) (judecătorii, procurorii și alt tip de personal) beneficiază, în condițiile prezentului regulament, de un spor de până la 15% din indemnizația lunară de încadrare sau, după caz, din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la unul dintre locurile de muncă prevăzute la art. 2.”

Curtea nu a regăsit în hotărârile judecătorești analizate argumente solide în justificarea reținerii unei accepțiuni diferite .

Din unele hotărâri judecătorești rezultă că poate beneficia de concediu suplimentar doar personalul care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase ce justifică și reducerea duratei zilei de lucru sub 8 ore (minerit, industrie chimică și farmaceutică, industrie extractivă, metalurgică, oțelării, turnătorii, etc.). Totuși, HG 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 prevede la art.12: (1) În afara concediului de odihnă prevăzut la art. 1 alin. (1), polițiștii de penitenciare care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase - stabilite potrivit legii, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3 și 14 zile calendaristice.(2) Concediul de odihnă suplimentar se cumulează cu concediul de odihnă plătit prevăzut la art. 1 alin. (1). Totodată acest act normativ stabilește dreptul la concediu anual de odihna de (a) 32 de zile calendaristice, pentru cei cu o vechime cumulată de până la 10 ani;b) 38 de zile calendaristice, pentru cei cu o vechime cumulată de peste 10 ani.(art.1).

Prin urmare, polițiștii de penitenciare beneficiază și de un concediu de 32 sau 38 de zile calendaristice, după caz, și de concediu suplimentar , deși nu lucrează în activități prevăzute de anexa, în prezent abrogată, la H.G. nr. 436/1990 .

Ministrul Justiției, prin Ordinul nr. 1.144/C din 9 martie 2022 a stabilit dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 7 zile calendaristice, în fiecare an calendaristic, pentru *polițiștii de penitenciare* din sistemul administrației penitenciare care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase

De asemenea, *angajații ANAF* beneficiază din 7.04.2021 de 10 zile concediu de odihnă suplimentar, *angajații Ministerului Finanțelor - funcționari publici și personal contractual, beneficiază din anul 2021 de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de maxim 10 zile lucrătoare . (Ordin nr. 1329/2021 al Ministerului Finanțelor).*

Dreptul la concediu este un drept fundamental al salariatului care nu poate fi supus unor condiționări formale sau cerinței îndeplinirii unor demersuri prealabile ale salariatului, sarcina asigurării exercitării dreptului revenind exclusiv angajatorului.

Cum legea specială nu stabilește o dispoziție derogatorie în materia concediului de odihnă suplimentar, ci prevede soluția de complinire a dreptului la concediu de odihnă al magistraților cu dispozițiile legale generale, trebuie conchis în sensul cumulării celor două tipuri de concediu.

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 următoarele chestiuni de drept:

Dacă în interpretarea și aplicarea art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 dispoziția referitoare la „**dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum și de alte concedii**” se interpretează în sensul că permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii?

și

Dacă în interpretarea art. 147 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și respectiv art. 3 din Legea nr. 31/1991 **sintagma „condiții vătămătoare”**, care deschide dreptul la concediu suplimentar, are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare”

din art. 7 alin. 1 din Legea nr. 330/2009 Anexa 6 „Reglementări specifice personalului din justiție”, respectiv art. 4 alin. 1 din Legea nr. 284/2010 Anexa VI Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din justiție” și ulterior art. 4 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 Anexa V Capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, identitate de conținut juridic care să justifice concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă efectuată în aplicarea Ordinului nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea H.G. nr. 118/2018 este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 Codul Muncii și al art. 3 din Legea nr. 31/1991.

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

Fără cale de atac.

Dispune suspendarea judecării 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, 15.06.2023, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

PREȘEDINTE,

.....

JUDECĂTOR

.....

Grefier,

.....

Red. tehnored.
5 ex. (3 originale - 2 copii) 21.06.2023