

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 concediu 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.