

ROMÂNIA

CURTEA DE APPEL BUCUREȘTI SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. 12228/3/2022 (Număr în format vechi 4659/2023)

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 08 Aprilie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE DANIELA GEORGETA ENACHE

Judecător DRAGOȘ ALIN CĂLIN

Grefier AL ASSMI OMAR FUAD

Pe rol se află soluționarea apelului formulat de apelantul **ARHIP MIHAI** împotriva sentinței civile nr. 56 din data de 11.01.2023 pronunțate de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr. 12228/3/2022, în contradictoriu cu intimatul **TRIBUNALUL GALAȚI**, cauza ca obiect calcul drepturi salariale.

La apelul nominal făcut în ședința publică nu au răspuns părțile.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează Curții obiectul cauzei, stadiul procesual și modalitatea îndeplinirii procedurii de citare, după care Curtea rămâne în pronunțare asupra oportunității sesizării Curții de Justiție a Uniunii Europene.

CURTEA,

Deliberând asupra cauzei de față, constată următoarele:

I. OBIECTUL PROCESULUI. PROCEDURA ÎN FAȚA INSTANȚEI NAȚIONALE

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București - Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, sub numărul 12228/3/2022, reclamantul Arhip Mihai, în contradictoriu cu pârâțul Tribunalul Galați, a solicitat obligarea pârâtului, pentru ultimii 3 ani și în continuare, la plata unei sume compensatorii egale cu valoarea sumei nete minime rezultate din adunarea salariilor nete minime ce trebuiau achitate pentru posturile libere de la nivelul Tribunalului Galați, împărțite la numărul de judecători aflați efectiv în funcție, inclusiv sporurile și celelalte beneficii bănești pe care le-ar fi primit judecătorii ce ar fi ocupat fiecare dintre funcțiile vacante de execuție, plata unei sume compensatorii mai mari ca valoare (cu același conținut, sumă netă minimă și sporuri, inclusiv alte beneficii bănești), în cazul în care aceasta rezultă, pentru o anumită perioadă de timp (trecut și viitor), raportată la totalitatea salariilor nete ale posturilor libere din cadrul Secției de Contencios Administrativ și Fiscal a Tribunalului Galați, respectiv din cadrul Secției Civile a Tribunalului Galați (pe perioada cât a fost transferat temporar pe această secție), însă împărțite la judecătorii secției pe care a activat, precum și dobânda legală penalizatoare de la data la care trebuia să primească fiecare sumă compensatorie în parte, respectiv data de 10 a lunii și a anului în care a primit fiecare salariu lunar, până la data plății efective, cu actualizarea sumelor compensatorii cu indicele de inflație la data plății efective.

În motivare, în esență, reclamantul a arătat că a desfășurat o activitate de judecător în cadrul Tribunalului Galați, pe o funcție de execuție, nu a beneficiat de reducere a volumului de muncă sau de alte măsuri privind reducerea volumului de muncă într-o perioadă de un an, în fiecare an, diferit față de colegii săi, nu a fost delegat, detașat, transferat, ales sau numit în cadrul unei alte autorități în această perioadă. În perioada 2019 - actual, Tribunalul Galați a suferit o fluctuație de personal, în sensul neocupării posturilor vacante, de la mijlocie spre mare. În acest context,

consideră că a lucrat în plus față de activitatea de judecător și pentru judecătorii care lipseau (mai precis, nu existau), deoarece posturile erau libere și nu se ocupau. Chiar și în prezent, sunt aproximativ 45% posturi ocupate din schema de judecători aprobată la nivelul Tribunalului Galați.

În consecință, luând în considerare că a desfășurat activitate efectivă pentru locul său de judecător, dar și suplimentar pentru posturile libere, întrucât dosarele ce trebuiau soluționate de judecătorii care ar fi ocupat posturile libere au fost repartizate între judecătorii existenți, ce ocupau funcții de execuție/conducere, consideră că este îndreptățit și la indemnizația și sporurile pentru posturile libere din această perioadă, doar suma care ar reveni din împărțirea *per capita* între toți colegii efectivi din cadrul instanței. Mai mult, consideră că suma compensatorie trebuie să fie mai mare, doar în cazul în care rezultă aceasta, la nivelul secției în care a prestat activitatea efectivă, dacă suma împărțită *per capita*, rezultă ca fiind mai mare. Aceasta deoarece, prin fluctuația de personal sau transferul pe altă secție, ori altele asemenea, s-a produs un dezechilibru între judecătorii diferitelor secții. Mai precis, dacă prin acte interne sau alt tip de acte o schemă de judecători a unei secții a fost redusă de judecători efectivi, atunci calculul ar trebui să se facă prin raportare la schema de judecători ai secției împărțită la numărul de judecători din secție. Respectiv, solicită contravaloarea rezultată din adunarea salariilor nete ale posturilor vacante împărțită între numărul de judecători efectivi, pentru fiecare perioadă (din ultimii trei ani). Mai exact, cu titlu de exemplu, dacă în perioada februarie 2021 a lucrat la Secția I Civilă, solicită să se calculeze salariile posturilor libere împărțite la numărul de judecători din cadrul Tribunalului Galați și să se acorde această sumă. De asemenea, să se calculeze, pentru aceeași perioadă, februarie 2021, salariile posturilor libere din cadrul secției unde a fost repartizat raportat la numărul total de posturi din schema secției, împărțită la numărul de judecători ce și-au desfășurat activitatea efectivă în cadrul secției, și să se acorde această sumă dacă este mai mare. Toată această activitate de judecată adăugată în sarcina sa a presupus o uzură fizică și intelectuală adițională, continuă și exorbitantă, fără a se acorda niciun beneficiu care să o acopere ori să o îndrepte.

Reclamantul a invocat art.1 alin.(3) din Constituția României în ceea ce privește statul de drept și dreptul la demnitatea omului, art.22 (și art.34) în ce privește dreptul la integritate psihică al persoanei în exercitarea unei activități de muncă și privind nesupunerea persoanei la tratament degradant (aceste încadrări nu sunt imputabile, în niciun caz, Tribunalului Galați, prin intermediul oricărei persoane care deține funcție de conducere, ci Statului Român, dar prin Tribunalul Galați, în calitate de angajator al reclamantului), art.41 alin.(2) raportat la (3) în ceea ce privește dreptul angajatului (*lato sensu*) la măsuri de protecție socială raportat la situațiile specifice de muncă suplimentară, respectiv în sarcina judecătorului care lucrează la o instanță ocupată în proporție de 45%, care este nevoit să activeze peste programul de lucru, în weekend sau în zile de sărbătoare ori în zile în care, din cauza vremii, recomandarea este nedeplasarea în exterior.

De asemenea, reclamantul a arătat că Legea nr.303/2004 prevede în art.73 că „**Stabilirea drepturilor judecătorilor (...) se face ținându-se seama de (...) complexitatea funcției de judecător (...) și urmărește garantarea independenței și imparțialității acestora**”. Art.74 stabilește că „Pentru activitatea desfășurată, judecătorii (...) au dreptul la o remunerație stabilită în raport cu nivelul instanței”. În cauză sunt aplicabile și dispozițiile art.91 din lege care obligă judecătorii să soluționeze cauzele în timp rezonabil și în termenele stabilite. Art.138 din Legea nr.304/2004 prevede că „Statul este obligat să asigure (...) mijloace materiale și financiare necesare pentru buna funcționare a activității instanțelor”. S-a mai invocat art.6 lit.d) din Legea nr.153/2017 principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor. Astfel, munca pentru un singur post de judecător trebuie remunerată la nivelul aceluși post. Dacă munca judecătorului depășește activitatea efectuată în cadrul postului de execuție prin preluarea dosarelor de la un alt complet neocupat atunci activitatea efectivă trebuie remunerată prin raportare la media posturilor pentru care judecătorul activ a prestat munca.

Situația de fapt nu are corespondent în normele juridice ce reglementează elementele salariale și se referă la lipsa reglementării acesteia. Este adevărat că salariul funcției ocupate și salariul funcției neocupate trebuie calculate în mod legal. Cu toate acestea, remunerarea activității unui judecător în posturile neocupate, prin soluționarea dosarelor postului neocupat, nu ține de principiul legalității, ci de principiul importanței sociale a muncii. Respectiv, la muncă mai mare, salariul efectiv trebuie să se facă prin adăugarea sumei compensatorii convenite reflectând un quantum bănesc care să fie mai mare. Este necesară adăugarea la salariul judecătorului care prestează muncă efectivă și a procentului valoric al salariului (tot stabilit legal) rezultat din dosarele preluate de la completul neocupat. Mai exact, dacă se funcționează cu schema plină de judecători, rezultă un număr mai mic de cauze de soluționat. În schimb, dacă se funcționează cu un număr mai mare de dosare, din cauza lipsei de judecători în completele care nu sunt ocupate la nivelul Tribunalului sau al Secției, atunci intervine principiul salarizării la nivelul complexității muncii depuse. Așadar, este indispensabilă adăugarea sumei compensatorii. Toate criteriile de stabilire a indemnizației se raportează la condițiile unui singur post, acela ocupat de magistrat sau neocupat, prin prisma activităților ce le desfășoară în cadrul unui unic post, a vechimii, gradului etc. (a se vedea art.7-8 din lege).

Pe cale de consecință, dacă judecătorul lucrează și pentru postul neocupat, rezultă că este îndreptățit la suma compensatorie. În niciun caz și în nicio definiție legală nu se regăsește remunerația compensatorie pentru exercitarea activităților într-un post fără angajat efectuată de un angajat activ în câmpul muncii. Menționează că nici în Anexa V la lege nu se face nicio referire cu privire la încadrarea juridică a situației sale de fapt. Soluția ce poate fi dată asupra cererii se poate întemeia numai pe dispozițiile de principiu, care au prevăzut că munca se remunerează în funcție de complexitatea acesteia, respectiv de preluarea atribuțiilor unui post vacant.

Invocă și art.1 din Protocolul nr.1 adițional la Convenție raportat la art.4 par. 1 și 2 din Convenție. Consideră că statul a forțat pe reclamant să lucreze în mai mult de un complet, respectiv să își desfășoare, în mod obligatoriu (impus de lege), activitatea și pentru posturile neocupate și să soluționeze dosarele ce trebuiau repartizate unor posturi libere de titular. Dacă ar fi fost cu schemă plină (sau cu o fluctuație normală, imperceptibilă de ocupare), dosarele ar fi revenit titularului de complet. Or reclamantul a trebuit să soluționeze cauzele în termen rezonabil, atât pe cele ce se repartizează pe completul primit, cât și cauzele ce ar fi revenit completului fără judecători.

La data de 06.05.2022, reclamantul a depus o cerere de renunțare la judecata primului capăt de cerere, respectiv cel ce viza plata unei sume compensatorii egale cu valoarea sumei nete minime rezultate din adunarea salariilor nete minime ce trebuiau achitate pentru posturile libere de la nivelul Tribunalului Galați, împărțite la numărul de judecători efectivi în funcție, inclusiv sporurile și celelalte beneficii bănești pe care le-ar fi primit judecătorii ce ar fi ocupat fiecare dintre funcțiile vacante de execuție.

La data de 20.05.2022, reclamantul a mai formulat o precizare prin care a solicitat obligarea intimății la plata unei sume suplimentare în plus față de indemnizația pe care o primește, sumă egală cu rezultatul adunării tuturor salariilor ce reveneau posturilor neocupate, sumă împărțită apoi între judecătorii activi ai secției, pe trei ani anterior introducerii acțiunii și în continuare pe viitor, până la ocuparea posturilor vacante din cadrul Secției de contencios administrativ și fiscal.

Prin sentința civilă nr. 56 pronunțată în ședința publică din 11.01.2023, Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a luat act de renunțarea reclamantului la judecarea primului capăt de cerere și a respins excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului Tribunalul Galați, ca neîntemeiată. A respins în rest acțiunea, ca neîntemeiată.

S-a reținut în motivare că reclamantul este judecător în cadrul Tribunalului Galați, începând cu data de 01.04.2017. În perioada 06.05.2019 - 15.03.2020, a funcționat la Secția de contencios administrativ și fiscal a Tribunalului Galați și în perioada 16.03.2020 - 01.09.2021 a fost repartizat la Secția I Civilă. Situația posturilor repartizate și ocupate la nivelul Secției de contencios administrativ și fiscal era următoarea: anul 2019 - 9 posturi alocate, din care 7 posturi

ocupate și 2 posturi vacante; anul 2020 - 9 posturi alocate, din care 7 posturi ocupate și 2 posturi vacante; anul 2021- 9 posturi alocate, din care 7 posturi ocupate și 2 posturi vacante; anul 2022 - 9 posturi alocate, din care 5 posturi ocupate și 4 posturi vacante. În perioada 16.03.2020 - 01.09.2021, la Secția I Civilă schema de personal cuprindea 14 locuri pentru funcția de judecător cu 12 ocupate din care 10 efectiv (iar 2 posturi fiind ocupate cu personal aflat în concediu pentru creșterea copilului). În perioada 16.03.2020 - 01.09.2021, reclamantul a beneficiat de 19 zile de concediu de odihnă și 48 concediu medical.

În ceea ce prevede cadrul legislativ, Tribunalul a constatat că, potrivit prevederilor art. 131 alin. (1) și (2) din Legea nr.304/2004 privind organizarea judiciară, cu modificările și completările ulterioare: „(1) Activitatea instanțelor și parchetelor este finanțată de la bugetul de stat. (2) Bugetul curților de apel, al tribunalelor, al tribunalelor specializate și al judecătoriilor este gestionat de Ministerul Justiției, ministrul justiției având calitatea de ordonator principal de credite.” Potrivit art.134 alin.(1) din același act normativ: „Numărul maxim de posturi pentru instanțe și parchete se stabilește prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului justiției, cu avizul Consiliului Superior al Magistraturii”.

În baza art.134 indice 1 alin.(7) din Legea nr.304/2004, ”Sumele de bani corespunzătoare finanțării posturilor neocupate prevăzute la alin. (1) vor fi virate la bugetul de stat, la sfârșitul fiecărui an calendaristic.”

De asemenea, conform dispozițiilor art.6 pct.VII din H.G. nr.652/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției: ”Ministerul are următoarele atribuții principale: VII. în domeniul gestionării resurselor: asigură fondurile necesare, fundamentează și elaborează proiectul bugetului pentru activitatea proprie, a instituțiilor publice din sistemul justiției pentru care ministrul justiției are calitatea de ordonator principal de credite și a unităților subordonate Ministerului; repartizează creditele bugetare ordonatorilor secundari de credite și urmărește modul de utilizare a acestora.”

Salarizarea personalului din justiție este reglementată de dispoziții legale clare, care nu prevăd posibilitatea acordării mai multor indemnizații în situații cum este aceea de față, în cazul în care un magistrat prestează activitate suplimentară, urmare a deficitului de personal. Judecătorii beneficiază de reglementări speciale în ceea ce privește salarizarea, concediile și zilele libere acordate precum și alte drepturi și obligații, acestea fiind stabilite în Legea nr. 153/2017 și Anexa V la Lege, OUG nr.27/2006, HCSM nr.325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor, HCSM nr.1375/2015 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești, Legea nr.303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor.

Potrivit dispozițiilor art.5 alin.(2) lit.f și (3) din HCSM nr.1375/2015 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești, judecătorii au următoarele îndatoriri: „f) să participe la ședințele de judecată, în completele de judecată stabilite conform legii și să respecte secretul deliberării; (3) Programul de lucru al judecătorilor începe, de regulă, la ora 8,00 și se încheie, de regulă, la ora 16,00. Aceștia sunt, însă, obligați să fie prezenți la ora stabilită pentru îndeplinirea activităților în care sunt planificați ori pe care și le-au stabilit sau care impun prezența lor, ca efect al unor dispoziții legale sau regulamentare, ori pentru ședințele de judecată în care au fost desemnați”.

Rezultă că judecătorii sunt obligați să participe la ședințele de judecată la judecarea cauzelor în care sunt planificați potrivit specializării acestora, activități obligatorii specifice statutului funcției pe care o îndeplinesc, fiind prevăzute în lege.

În prezent, salarizarea judecătorilor și a procurorilor este realizată în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și ale anexei V din lege ”Justiția și Curtea Constituțională”, capitolul VIII „Reglementări specifice personalului din sistemul justiției”, Secțiunea a 2-a „Salarizarea judecătorilor, procurorilor, a personalului de specialitate juridică asimilat acestora și a magistraților-asistenți”.

Indemnizațiile de încadrare ale judecătorilor sunt prevăzute în anexa V la cap.I lit.A din Legea nr.153/2017.

Potrivit dispozițiilor art.8 din secțiunea 2 Cap.VIII al Anexei 5 la Legea nr.153/2017, ”Judecătorii, procurorii și magistrații-asistenți au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi”.

Conform art. 4 și 5 din secțiunea 1 a Cap.VIII al Anexei 5 la Legea nr.153/2017, ”Judecătorii beneficiază pentru activitatea desfășurată de un spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de până la 15% din salariul de bază sau, după caz, din indemnizația de încadrare, corespunzător timpului lucrat, de un spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25%, respectiv de un spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5%, aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare”.

În baza art.II alin.1 din OUG nr.130/2021, „Art. II. - (1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora”, așadar există o dispoziție legală care nu permite acordarea de sume compensatorii sau indemnizații suplimentare, în cazul prestării de muncă suplimentară de personalul din sectorul bugetar, însă prevede că se va acorda numai timp liber corespunzător.

Prin urmare, întreaga susținere din cerea de chemare în judecată făcută de reclamant, conform căreia nu există reglementari legale care să interzică sau să prevadă plata unor sume compensatorii ori indemnizații suplimentare în cazul activităților suplimentare prestate de judecători în activitatea de judecată și că, în această situație, trebuie făcută o plată în baza principiilor, în speță *principiul importanței sociale a muncii*, au fost înlăturate ca neîntemeiate.

Tribunalul a reținut că art.II alin.1 din OUG nr.130/2021 conține practic o normă imperativă conform căreia munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora, la fel și art.II alin.1 din OUG nr.168/2022, motiv pentru care s-a respins în rest acțiunea precizată, ca neîntemeiată.

Împotriva acestei hotărâri, reclamantul a declarat apel în termen, regulat introdus, arătând, între altele, că exercitarea eficientă a atribuțiilor prevăzute de lege în sarcina unui judecător presupune nu numai o obligație din partea sa, ci și o obligație corelativă a statului de a crea condiții adecvate de muncă, Recomandarea CM/REC (2010)12 a Comitetului Miniștrilor privind independența, eficiența și rolul judecătorilor impunând fiecărui stat ”să aloce instanțelor de judecată resurse, instalații și echipamente adecvate, care să permită funcționarea acestora în conformitate cu standardele stabilite în articolul 6 al Convenției și care să permită judecătorilor să își desfășoare activitatea în mod eficient”. Or, în prezenta cauză, aceste obligații nu sunt îndeplinite, câtă vreme judecătorii sunt suprasolicitați prin atribuirea spre soluționare a unui număr suplimentar de cauze, care ar fi trebuit repartizate către posturile vacante. Simpla neprevădere în legislație a posibilității acordării unor sume compensatorii pentru soluționarea, în plus, a unui număr de dosare care, în mod normal, s-ar fi repartizat către posturile vacante, nu conduce la concluzia că o astfel de măsură este interzisă de lege. Dimpotrivă, acolo unde legea nu prevede, se aplică dispozițiile generale, principiile și echitatea, nefiind stabilită o barieră legală care să blocheze remunerarea judecătorului printr-o sumă suplimentară, în cazul în care muncește pentru posturile libere. Toate condițiile pentru stabilirea indemnizației se raportează la un singur post, prima instanță omițând să analizeze principiile.

De asemenea, OUG nr.130/2021 se aplică doar pentru anul 2022, nu și anterior, iar posibilitatea compensării timpului suplimentar cu timp liber este doar teoretică și ignoră realitatea de la nivelul Tribunalului Galați, numărul mare de dosare și lipsa de personal ducând tocmai la imposibilitatea compensării timpului lucrat suplimentar cu timp liber.

Se arată expres că prima instanță a omis să răspundă criticilor invocate în cererea de chemare în judecată sau să le motiveze corespunzător și nu s-a avut în vedere principiul egalității de tratament și nediscriminării – la muncă egală, salariu egal, care face obiectul **Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor**. Totodată, potrivit principiului importanței sociale a muncii, prevăzut de art.6 lit.d din Legea nr.153/2017, **munca prestată pentru un singur post de judecător trebuie remunerată la nivelul aceluși post. Dacă munca judecătorului depășește activitatea efectuată în cadrul postului de execuție prin preluarea dosarelor de la un alt complet neocupat, atunci activitatea efectivă trebuie remunerată prin raportare la media posturilor pentru care judecătorul activ a prestat munca.**

II. DISPOZIȚII NAȚIONALE APLICABILE. JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ PERTINENTĂ

Legea nr.303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor

Articolul 73 - Stabilirea drepturilor judecătorilor și procurorilor se face ținându-se seama de locul și rolul justiției în statul de drept, de răspunderea și complexitatea funcției de judecător și procuror, de interdicțiile și incompatibilitățile prevăzute de lege pentru aceste funcții și urmărește garantarea independenței și imparțialității acestora.

Articolul 74 - (1) Pentru activitatea desfășurată, judecătorii și procurorii au dreptul la o remunerație stabilită în raport cu nivelul instanței sau al parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în magistratură și cu alte criterii prevăzute de lege.(2) Drepturile salariale ale judecătorilor și procurorilor nu pot fi diminuate sau suspendate decât în cazurile prevăzute de prezenta lege. Salarizarea judecătorilor și procurorilor se stabilește prin lege specială.

Legea nr.303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor (care a abrogat Legea nr.303/2004)

Articolul 204 - Stabilirea drepturilor judecătorilor și procurorilor se face ținându-se seama de locul și rolul justiției în statul de drept, de răspunderea și complexitatea funcției de judecător și procuror, de interdicțiile și incompatibilitățile prevăzute de lege pentru aceste funcții și urmărește garantarea independenței și imparțialității acestora.

Articolul 205 - (1) Pentru activitatea desfășurată, judecătorii și procurorii au dreptul la o remunerație lunară stabilită în raport cu nivelul instanței sau al parchetului, cu funcția deținută și, după caz, în raport cu vechimea sau alte criterii prevăzute de lege.(2) Drepturile salariale ale judecătorilor și procurorilor nu pot fi diminuate sau suspendate decât în cazurile prevăzute de prezenta lege. Salarizarea judecătorilor și a procurorilor se stabilește prin legea specială privind salarizarea și alte drepturi salariale în domeniul justiției.

Legea nr.304/2004 privind organizarea judiciară

Articolul 134 indice 1 alin.(7) - ”Sumele de bani corespunzătoare finanțării posturilor neocupate prevăzute la alin.(1) vor fi virate la bugetul de stat, la sfârșitul fiecărui an calendaristic.”

Articolul 138 – ”(1) Statul este obligat să asigure sediile și celelalte mijloace materiale și financiare necesare pentru buna funcționare a activității instanțelor și parchetelor.”

Legea nr.304/2022 privind organizarea judiciară (care a abrogat Legea nr.304/2004)

Articolul 151 – ”(1) Statul este obligat să asigure sediile și celelalte mijloace materiale și financiare necesare pentru buna funcționare a activității instanțelor și parchetelor.”

Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr.1375/2015 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești

Art.5 alin.(2) lit.f și (3) – ”Judecătorii au următoarele îndatoriri: (...) f) să participe la ședințele de judecată, în completele de judecată stabilite conform legii și să respecte secretul deliberării; (3) Programul de lucru al judecătorilor începe, de regulă, la ora 8,00 și se încheie, de regulă, la ora 16,00. Aceștia sunt, însă, obligați să fie prezenți la ora stabilită pentru îndeplinirea activităților în care sunt planificați ori pe care și le-au stabilit sau care impun prezența lor, ca efect al unor dispoziții legale sau regulamentare, ori pentru ședințele de judecată în care au fost desemnați”.

Hotărârea Secției pentru judecatori a Consiliului Superior al Magistraturii nr.3243/2022 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești (care a abrogat Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr.1375/2015)

Articolul 5 - ”(1) Judecătorii au următoarele îndatoriri: (...) f) să participe la ședințele de judecată, în completurile de judecată stabilite conform legii și să respecte secretul deliberării; (2) Programul de lucru al judecătorilor începe, de regulă, la ora 8,00 și se încheie, de regulă, la ora 16,00. Aceștia sunt, însă, obligați să fie prezenți la ora stabilită pentru îndeplinirea activităților în care sunt planificați ori pe care și le-au stabilit sau care impun prezența lor, ca efect al unor dispoziții legale sau regulamentare, ori pentru ședințele de judecată în care au fost desemnați, precum și la activitățile stabilite de președintele instanței în conformitate cu legea.”

Codul muncii (Legea nr.52/2003)

Articolul 112 – ”(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.”

Articolul 120 – ”(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.”

Articolul 121 – ”(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident”.

Articolul 122 – ”(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.”

Articolul 278 ind.2 – ”(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii numai cu respectarea următoarelor condiții: a) angajatorul informează persoana care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la: (i) faptul că programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate; (ii) orele și zilele de referință în care persoanei i se poate cere să lucreze; (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul persoana înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul-limită de anulare a acesteia; b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții: (i) munca este prestată în cadrul orelor și zilelor de referință prestabilite, comunicate persoanei conform prevederilor lit. a) pct. (ii); (ii) persoana este informată de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, conform prevederilor lit. a) pct. (iii). (2) Informarea persoanei menționată la alin. (1) lit. a) se realizează în condițiile stabilite la art. 278 ind.1 alin. (3), într-o perioadă de cel mult 7 zile lucrătoare de la data primei zile de muncă. (3) Pot face excepție de la prevederile alin. (1) lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu

desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.”

Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Art. 21 - „(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate. (3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate. (4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii. (5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător. (6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.”

Art.8 din Secțiunea 2 Cap.VIII al Anexei 5 - ”Judecătorii, procurorii și magistrații-asistenți au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi”.

Art. 4 și 5 din secțiunea 1 a Cap.VIII al Anexei 5 - ”Judecătorii beneficiază pentru activitatea desfășurată de un spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de până la 15% din salariul de bază sau, după caz, din indemnizația de încadrare, corespunzător timpului lucrat, de un spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25%, respectiv de un spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5%, aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare”.

BUG nr.114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene

Preambul: ”(...) având în vedere:– imperativul respectării țintei de deficit de sub 3% din produsul intern brut, prevăzut de Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, ratificat prin Legea nr. 13/2008; (...)”

Art.35 alin.(1) – „Prin derogare de la prevederile art. 21 alin (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019-2021, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.”

BUG nr.130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Preambul: ”Având în vedere obligația Guvernului de a conduce politica fiscal-bugetară în mod prudent pentru a gestiona resursele și obligațiile bugetare, precum și riscurile fiscale de o manieră care să asigure sustenabilitatea poziției fiscale pe termen mediu și lung, precum și predictibilitatea politicii fiscal-bugetare pe termen mediu, în scopul menținerii stabilității macroeconomice, ținând seama de faptul că la fundamentarea bugetului de stat și a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 este necesar ca măsurile fiscal-bugetare să fie aprobate prin acte normative, **luând în considerare Recomandarea Consiliului din 3 aprilie 2020 în vederea încetării situației de deficit public excesiv din România**, potrivit căreia România trebuie să pună în aplicare în mod riguros măsurile necesare pentru corectarea deficitului excesiv, (...)”.

Art. II. – ”(1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.”

OUG nr.168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Preambul: ”Având în vedere obligația Guvernului de a conduce politica fiscal-bugetară în mod prudent pentru a gestiona resursele și obligațiile bugetare, precum și riscurile fiscale de o manieră care să asigure sustenabilitatea poziției fiscale pe termen mediu și lung, precum și predictibilitatea politicii fiscal-bugetare pe termen mediu, în scopul menținerii stabilității macroeconomice, ținând seama de faptul că la fundamentarea bugetului de stat și a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023 este necesar ca măsurile fiscal-bugetare să fie aprobate prin acte normative, **luând în considerare Recomandarea Consiliului Uniunii Europene din 3 aprilie 2020 în vederea încetării situației de deficit public excesiv din România (2020/C 116/01)**, potrivit căreia România trebuie să pună în aplicare în mod riguros măsurile necesare pentru corectarea deficitului excesiv, (...)”.

Art.II alin.1 – ”(1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.”

Decizia nr.422/2013 pronunțată de Curtea Constituțională a României

”Curtea constată că atâta vreme cât această modalitate de compensare a muncii suplimentare și a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se aplică întregului personal bugetar, fără privilegii sau discriminări, nu se încalcă principiul egalității în fața legii, consacrat de art.16 alin. (1) din Constituție. (...)”

Referitor la pretinsa încălcare a art.41 alin.(1) și (2) privind munca și protecția socială a muncii, Curtea constată că dispozițiile de lege criticate se aplică în egală măsură întregului personal din sectorul bugetar și că nu se poate vorbi despre drepturi fundamentale atunci când se reclamă încetarea acordării unui spor, așa încât nu este incident art.41 din Constituție, care garantează dreptul la salariu.

În jurisprudența sa, de exemplu prin Decizia nr.1.601 din 9 decembrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.91 din 4 februarie 2011, făcând referire la Decizia nr. 1.250 din 7 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.764 din 16 noiembrie 2010, Curtea Constituțională a reținut că statul are deplina legitimitate constituțională de a acorda sporuri, stimulente, premii, adaosuri la salariul de bază personalului

plătit din fonduri publice, în funcție de veniturile bugetare pe care le realizează. Acestea nu sunt drepturi fundamentale, „ci drepturi salariale suplimentare. Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula”.

Totodată, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, un stat poate introduce, suspenda sau elimina plata unor remunerații, prin intermediul unor modificări legislative. În acest sens este Hotărârea din 8 noiembrie 2005, pronunțată în Cauza *Ketchko împotriva Ucrainei*, paragraful 23.

Pe de altă parte, Curtea reține că nu există obligația constituțională a statului de a asigura personalului bugetar compensare bănească pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

De asemenea, nici Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 nu prevede compensarea bănească a muncii suplimentare și a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, ci compensare cu timp liber corespunzător.”

III. DISPOZIȚII ALE DREPTULUI UNIUNII EUROPENE PERTINENTE

Instanța de trimitere apreciază că în cauză sunt aplicabile dispozițiile cuprinse în:

Tratatul privind Uniunea Europeană

Art. 2: „*Uniunea se întemeiază pe valorile respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept, precum și pe respectarea drepturilor omului, inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților. Aceste valori sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată prin pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați*”.

Art. 19 alin. (1) al doilea paragraf: „*Statele membre stabilesc căile de atac necesare pentru a asigura o protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii*”.

Art. 151: „*Uniunea și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată în 1989, au ca obiective promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii*”.

Decizia 2006/928 din 13 decembrie 2006 de stabilire a unui mecanism de cooperare și de verificare a progresului realizat de România în vederea atingerii anumitor obiective de referință specifice în domeniul reformei sistemului judiciar și al luptei împotriva corupției -

Preambul: „(1) *Uniunea Europeană este instituită pe principiul statului de drept, un principiu comun tuturor statelor membre. (2) Spațiul de libertate, securitate și justiție, precum și piața internă instituite prin Tratatul privind Uniunea Europeană și Tratatul de instituire a Comunității Europene se bazează pe convingerea reciprocă în privința faptului că deciziile și practicile administrative și judiciare din toate statele membre respectă pe deplin statul de drept. (3) Această condiție implică existența, în toate statele membre, a unui sistem judiciar și administrativ imparțial, independent și eficient, înzestrat cu mijloace suficiente, între altele, pentru a lupta împotriva corupției*”.

Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor

5. Toate locurile de muncă sunt remunerate în mod echitabil. În acest scop, fiecare țară ar trebui: să se asigure că lucrătorii primesc o remunerație echitabilă, adică o remunerație suficientă pentru a le permite să aibă un nivel de trai decent; lucrătorii care beneficiază de un regim de încadrare

în muncă, altul decât un contract pe durată nedeterminată cu normă întreagă, au dreptul la un salariu de referință echitabil; salariile pot fi reținute, puse sub sechestru sau transferate numai în conformitate cu dispozițiile naționale; aceste dispoziții ar trebui să prevadă măsuri care să garanteze că lucrătorii își păstrează mijloacele necesare pentru întreținerea lor și a familiei lor.

7. Realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește durata și organizarea timpului de lucru și formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca cu timp parțial, munca temporară și munca sezonieră. Îmbunătățirea trebuie să cuprindă, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile pentru concedierile colective și cele privind falimentele.

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

Articolul 2 Definiții - În sensul prezentei directive: 1. prin „timp de lucru” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;

Articolul 3 Repausul zilnic - Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

Articolul 5 Repausul săptămânal - Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

Articolul 6 Timpul de lucru maxim săptămânal - Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: (a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali; (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.

Articolul 7 Concediul anual - (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. (2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (Marea Cameră) din 27 februarie 2018 în cauza C-64/16, Associação Sindical dos Juízes Portugueses:

”30 Potrivit articolului 2 TUE, Uniunea se întemeiază pe valori, precum statul de drept, care sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată printre altele prin justiție. În această privință, trebuie arătat că încrederea reciprocă dintre statele membre și în special dintre instanțele lor se întemeiază pe premisa fundamentală potrivit căreia statele membre împărtășesc o serie de valori comune pe care se întemeiază Uniunea, după cum se precizează la acest articol 2 TUE [a se vedea în acest sens Avizul 2/13 (Aderarea Uniunii la CEDO) din 18 decembrie 2014, EU:C:2014:2454, punctul 168].

31 Uniunea este o uniune de drept în care justițiabilii au dreptul de a contesta în justiție legalitatea oricărei decizii sau a oricărui act național referitor la aplicarea în privința lor a unui act al Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2013, *Inuit Tapiriit Kanatami și alții/Parlamentul și Consiliul*, C-583/11 P, EU:C:2013:625, punctele 91 și 94, precum și jurisprudența citată).

32 Articolul 19 TUE, care concretizează valoarea statului de drept afirmată la articolul 2 TUE, încredințează sarcina asigurării controlului jurisdicțional în ordinea juridică a Uniunii nu numai Curții, ci și instanțelor naționale [a se vedea în acest sens Avizul 1/09 (Acordul privind crearea unui sistem unic de soluționare a litigiilor în materie de brevete) din 8 martie 2011, EU:C:2011:123, punctul 66; Hotărârea din 3 octombrie 2013, *Inuit Tapiriit Kanatami și alții/Parlamentul și Consiliul*, C-583/11 P, EU:C:2013:625, punctul 90, precum și Hotărârea din 28 aprilie 2015, *T & L Sugars și Sidul Açúcar/Comisia*, C-456/13 P, EU:C:2015:284, punctul 45].

33 Astfel, aceste instanțe îndeplinesc în colaborare cu Curtea funcția care le este atribuită în comun în scopul de a garanta respectarea dreptului în interpretarea și în aplicarea tratatelor [a se vedea în acest sens Avizul 1/09 (Acordul privind crearea unui sistem unic de soluționare a litigiilor în materie de brevete) din 8 martie 2011, EU:C:2011:123, punctul 69, precum și Hotărârea din 3 octombrie 2013, *Inuit Tapiriit Kanatami și alții/Parlamentul și Consiliul*, C-583/11 P, EU:C:2013:625, punctul 99].

34 Prin urmare, revine statelor membre, în special în temeiul principiului cooperării loiale, prevăzut la articolul 4 alineatul (3) primul paragraf TUE, obligația de a asigura aplicarea și respectarea dreptului Uniunii pe teritoriul lor [a se vedea în acest sens Avizul 1/09 (Acordul privind crearea unui sistem unic de soluționare a litigiilor în materie de brevete) din 8 martie 2011, EU:C:2011:123, punctul 68]. Pe acest temei și astfel cum prevede articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, statele membre stabilesc căile de atac necesare pentru a asigura justițiabililor respectarea dreptului lor la protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii. Astfel, statelor membre le revine obligația de a prevedea un sistem de căi de atac și de proceduri care să asigure un control jurisdicțional efectiv în domeniile menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2013, *Inuit Tapiriit Kanatami și alții/Parlamentul și Consiliul*, C-583/11 P, EU:C:2013:625, punctele 100 și 101, precum și jurisprudența citată).

35 Astfel, principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii la care se referă articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE constituie un principiu general al dreptului Uniunii, care decurge din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, care a fost consacrat la articolele 6 și 13 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950, și care în prezent este afirmat la articolul 47 din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2007, *Unibet*, C-432/05, EU:C:2007:163, punctul 37, și Hotărârea din 22 decembrie 2010, *DEB*, C-279/09, EU:C:2010:811, punctele 29-33).

36 Existența însăși a unui control jurisdicțional efectiv destinat să asigure respectarea dreptului Uniunii este inerentă unui stat de drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 martie 2017, *Rosneft*, C-72/15, EU:C:2017:236, punctul 73 și jurisprudența citată).

37 În consecință, orice stat membru trebuie să se asigure că organismele care, în calitate de „instanță” în sensul definit de dreptul Uniunii, fac parte din sistemul său de căi de atac în domeniile reglementate de dreptul Uniunii îndeplinesc cerințele unei protecții jurisdicționale efective. (...)

42 Garanția independenței, inerentă misiunii instanței (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 septembrie 2006, *Wilson*, C-506/04, EU:C:2006:587, punctul 49, Hotărârea din 14 iunie 2017, *Online Games și alții*, C-685/15, EU:C:2017:452, punctul 60, precum și Hotărârea din 13 decembrie 2017, *El Hassani*, C-403/16, EU:C:2017:960, punctul 40), se impune nu numai la nivelul Uniunii, în privința judecătorilor Uniunii și a avocaților generali ai Curții, astfel cum prevede articolul 19 alineatul (2) al treilea paragraf TUE, ci și la nivelul statelor membre, în privința instanțelor naționale.

43 Independența instanțelor naționale este în special esențială pentru buna funcționare a sistemului de cooperare judiciară constituit de mecanismul trimiterii preliminare prevăzut la articolul 267 TFUE, întrucât, potrivit jurisprudenței constante amintite la punctul 38 din prezenta

hotărâre, acest mecanism nu poate fi activat decât de un organism care are sarcina de a aplica dreptul Uniunii și care îndeplinește printre altele acest criteriu de independență.

44 Noțiunea de independență presupune în special ca organismul respectiv să își exercite funcțiile jurisdicționale în mod complet autonom, fără a fi supus vreunei legături ierarhice sau de subordonare și fără să primească dispoziții sau instrucțiuni, indiferent de originea lor, și să fie astfel protejat de intervenții sau de presiuni exterioare susceptibile să aducă atingere independenței de judecată a membrilor săi și să influențeze deciziile acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 septembrie 2006, *Wilson*, C-506/04, EU:C:2006:587, punctul 51, precum și Hotărârea din 16 februarie 2017, *Margarit Panicello*, C-503/15, EU:C:2017:126, punctul 37 și jurisprudența citată).

45 Or, la fel ca inamovibilitatea membrilor organismului vizat (a se vedea în special Hotărârea din 19 septembrie 2006, *Wilson*, C-506/04, EU:C:2006:587, punctul 51), perceperea de către aceștia a unei remunerații cu un nivel adecvat în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită constituie o garanție inerentă independenței judecătorilor.

46 În speță, trebuie arătat că, astfel cum reiese din indicațiile instanței de trimitere, măsurile de reducere salarială în discuție în litigiul principal au fost adoptate în temeiul unor imperative legate de eliminarea deficitului bugetar excesiv al statului portughez și în contextul unui program de asistență financiară din partea Uniunii către acest stat membru.”

IV. MOTIVELE CARE AU DETERMINAT INSTANȚA SĂ FORMULEZE CEREREA DE DECIZIE PRELIMINARĂ

1. Aplicabilitatea dreptului Uniunii Europene

Potrivit art. 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene: „*Curtea de Justiție a Uniunii Europene este competentă să se pronunțe, cu titlu preliminar, cu privire la: (a) interpretarea tratatelor; (b) validitatea și interpretarea actelor adoptate de instituțiile, organele, oficiile sau agențiile Uniunii; În cazul în care o asemenea chestiune se invocă în fața unei instanțe dintr-un stat membru, această instanță poate, în cazul în care apreciază că o decizie în această privință îi este necesară pentru a pronunța o hotărâre, să ceară Curții să se pronunțe cu privire la această chestiune*”.

Deși apelantul nu invocă expres în susținerea apelului inițial dispozițiile articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE ca normă de referință, totuși, Curtea urmează să le rețină ca atare, având în vedere modul de formulare a acțiunii și a apelului. De altfel, în fața primei instanțe s-a precizat, între altele, incidența art.73 din Legea nr.303/2004, respectiv stabilirea drepturilor judecătorilor ținându-se seama de complexitatea funcției de judecător și urmărind **garantarea independenței** și imparțialității acestora. Drepturile salariale sunt aferente statutului constituțional al magistraților, statut dezvoltat prin lege organică. Dispozițiile constituționale se completează cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru a asigura toate garanțiile inerente independenței judecătorilor, iar conform jurisprudenței CJUE precitată, respectiv Hotărârea Marii Camere din 27 februarie 2018 în cauza C-64/16, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, perceperea de judecători a unei remunerații cu un nivel adecvat în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită constituie o garanție inerentă independenței judecătorilor.

Dispozițiile din OUG nr.114/2018, OUG nr.130/2021, respectiv OUG nr.168/2022 conțin o normă imperativă conform căreia munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

Similar cu situația de fapt reținută în Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (Marea Cameră) din 27 februarie 2018 pronunțată în cauza C-64/16, *Associação Sindical*

dos Juizes Portugueses, măsurile de constrângeri salariale în discuție au fost adoptate în temeiul unor imperative legate de eliminarea deficitului bugetar excesiv al statului român și în contextul primirii asistenței financiare din partea Uniunii Europene, având în vedere Recomandările Consiliului Uniunii Europene în vederea încetării situației de deficit public excesiv, așa cum se precizează în Preambul, ceea ce va determina declanșarea de Comisia Europeană a procedurii de deficit excesiv, fapt care determină incidența dreptului Uniunii Europene în speță.

De asemenea, în apel se arată expres că prima instanță a omis să răspundă criticilor invocate în cererea de chemare în judecată sau să le motiveze corespunzător (așadar inclusiv cele legate de independența judecătorilor) și se face referire și la Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor.

Mai mult, potrivit Expunerii de motive care însoțește Legea nr. 303/2022: "Prin Programul de Guvernare 2021-2024, Guvernul României s-a angajat să asigure armonizarea legislației privind organizarea și funcționarea Justiției cu principiile din instrumentele internaționale ratificate de România, precum și cu luarea în considerare a tuturor recomandărilor formulate în cadrul mecanismelor europene (MCV, GRECO, Comisia de la Veneția, Raportul CE privind statul de drept și a deciziilor Curții Constituționale)".

2. Principii privind salarizarea judecătorilor

Statutul judecătorilor și procurorilor este reglementat în România la nivel constituțional, în art.125 - pentru judecători și în art.132 - pentru procurori, dispoziții care fac parte din titlul III "Autoritățile publice", cap.VI "Autoritatea judecătorească", secțiunea 1 "Instanțele judecătorești" (art.124-130), secțiunea a 2-a "Ministerul Public" (art.131 și 132) și secțiunea a 3-a "Consiliul Superior al Magistraturii" (art. 133 și 134). Potrivit art.125 din Legea fundamentală, judecătorii numiți de Președintele României sunt inamovibili; propunerile de numire, precum și promovarea, transferarea și sancționarea judecătorilor sunt de competența Consiliului Superior al Magistraturii, iar funcția de judecător este incompatibilă cu orice altă funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior.

Atât în jurisprudența Curții Constituționale a României, cât și în jurisprudența altor curți constituționale s-a statuat că stabilitatea financiară a magistraților reprezintă una dintre garanțiile independenței justiției. Așa cum reține constant *Curtea Constituțională a României* (Decizia nr.873 din 25 iunie 2010), atât independența justiției - componenta instituțională (conceptul "independenței judecătorilor" nereferindu-se exclusiv la judecători, ci acoperind sistemul judiciar în întregime), cât și independența judecătorului - componenta individuală, implică existența unor numeroase aspecte, cum ar fi: lipsa imixtiumii celorlalte puteri în activitatea de judecată, faptul că niciun alt organ decât instanțele nu poate decide asupra competențelor lor specifice prevăzute prin lege, existența unei proceduri prevăzute de lege referitoare la căile de atac ale hotărârilor judecătorești, existența unor fonduri bănești suficiente pentru desfășurarea și administrarea activității de judecată, procedura de numire și promovare în funcție a magistraților și, eventual, perioada pentru care sunt numiți, condiții de muncă adecvate, existența unui număr suficient de magistrați ai instanței respective pentru a evita un volum de muncă excesiv și pentru a permite finalizarea proceselor într-un termen rezonabil, remunerare proporțională cu natura activității, repartizarea imparțială a dosarelor, posibilitatea de a forma asociații ce au ca principal obiect protejarea independenței și a intereselor magistraților etc.

Principiul independenței justiției nu poate fi restrâns numai la quantumul remunerației (cuprinzând atât salariul, cât și pensia) magistraților, acest principiu implicând o serie de garanții, cum ar fi statutul magistraților (condițiile de acces, procedura de numire, garanții solide care să asigure transparența procedurilor prin care sunt numiți magistrații, promovarea și transferul, suspendarea și încetarea funcției), stabilitatea sau inamovibilitatea acestora, garanțiile financiare, independența administrativă a magistraților, precum și independența puterii judecătorești față de celelalte puteri în stat. Pe de altă parte, *independența justiției include securitatea financiară a magistraților, care presupune și asigurarea unei garanții sociale.*

Curtea Constituțională din Republica Cehă, prin Hotărârea din 14 iulie 2005, a reținut că, în statele democratice, securitatea financiară este recunoscută în mod clar ca unul dintre elementele esențiale care asigură independența judecătorilor. *Curtea Constituțională din Letonia*, prin Hotărârea din 18 ianuarie 2010, a declarat neconstituționale și inaplicabile anumite prevederi din Legea referitoare la puterea judiciară, constatând că acestea contravin principiului independenței judecătorilor, consacrat prin art. 83 din Constituția letonă. S-a constatat că noțiunea de independență a judecătorilor include o remunerație adecvată, comparabilă cu prestigiul profesiei și cu scopul responsabilității lor. Luând în considerare statutul judecătorului, scopul remunerației judecătorilor este atât de a asigura independența, cât și de a compensa în mod parțial restricțiile impuse prin lege. Totodată, cerința asigurării unei remunerații adecvate pentru judecători este nu numai în conexiune cu principiul independenței judecătorilor, dar și cu cerințele de calificare și competență stabilite și cu interdicțiile impuse acestora. *Curtea Constituțională din Lituania*, prin Hotărârea din 12 iulie 2001, a statuat că, în statele democratice, este acceptat faptul că judecătorul care trebuie să soluționeze litigiile din societate, inclusiv acelea între persoane fizice sau juridice și stat, nu trebuie să aibă numai o înaltă calificare profesională și o reputație perfectă, dar trebuie să fie independent din punct de vedere material și trebuie să aibă un sentiment de siguranță cu privire la viitorul său. Statul are obligația de a stabili remunerația judecătorilor astfel încât să compenseze statutul, funcțiile și responsabilitățile acestora, iar menținerea remunerației judecătorilor este una dintre garanțiile independenței judecătorilor.

Principiile fundamentale privind independența magistraturii, adoptate de cel de-al VII-lea Congres al Națiunilor Unite pentru prevenirea crimei și tratamentul delincvenților (Milano, 26 august - 6 septembrie 1985) și confirmate de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite prin rezoluțiile nr. 40/32 din 29 noiembrie 1985 și nr.40/146 din 13 decembrie 1985, prevăd în mod expres prin art.11 că *"durata mandatului judecătorilor, independența acestora, siguranța lor, remunerația corespunzătoare, condițiile de muncă, pensiile și vârsta de pensionare sunt în mod adecvat garantate prin lege"*.

Standardele Minime de Independență Judiciară, adoptate de International Bar Association în 1982, prevăd că „pensiile și salariile judiciare ar trebui să fie modificate conform creșterii prețurilor, independent de controlul executivului (pct. 14). În anumite state, salariile judecătorilor sunt protejate împotriva scăderilor, deși măririle salariale pot depinde de puterea executivă și cea legislativă.”

Recomandarea nr. R (94) 12 cu privire la independența, eficacitatea și rolul judecătorilor, adoptată la 13 octombrie 1994 de Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei, subliniind importanța independenței judecătorilor în scopul întăririi preeminenței dreptului în statele democratice și în considerarea art.6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și a *Principiilor fundamentale ale Organizației Națiunilor Unite privind independența magistraturii*, anterior menționate, a stabilit, printre alte importante măsuri pe care statele membre urmează să le adopte, și pe aceea *"de a veghea ca statutul și remunerația judecătorilor să fie pe măsura demnității profesiei lor și a responsabilităților pe care și le asumă"*.

Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului Miniștrilor către statele membre cu privire la judecători: independența, eficiența și responsabilitățile (adoptată de Comitetul Miniștrilor în 17 noiembrie 2010, la cea de-a 1098-a întâlnire a delegaților miniștrilor) prevede că: *"54. Remunerarea judecătorilor trebuie să fie pe măsura rolului și responsabilităților lor și să aibă un nivel suficient pentru a-i face imuni la orice presiune menită să influențeze deciziile. Trebuie să existe garanții pentru menținerea unei remunerații rezonabile în caz de boală, concediu de maternitate sau de paternitate, precum și pentru plata unei pensii pentru limită de vârstă, care ar trebui să fie raportate în mod rezonabil la nivelul de remunerare a judecătorilor în exercițiu. Trebuie introduse dispoziții legale specifice care să instituie o măsură de protecție împotriva unei reduceri a remunerației care ar viza în mod specific judecătorii. 55. Trebuie evitate sistemele în care remunerația de bază a judecătorilor depinde de performanță, căci s-ar putea crea dificultăți pentru independența judecătorilor."*

Comisia de la Veneția (Comisia Europeană pentru Democrație prin Drept), în Raportul privind independența sistemului judiciar adoptat în cadrul celei de-a 82-a sesiuni plenare (Veneția, 12–13 martie 2010) reține că remunerarea judecătorilor trebuie să corespundă demnității profesiei, iar o remunerație adecvată este necesară pentru a proteja judecătoria de ingerințe exterioare. Spre exemplu, Constituția Poloniei garantează judecătorilor o remunerație consistentă în raport cu demnitatea funcției și cu scopul pentru care își îndeplinesc îndatoririle lor. *Remunerația magistraților trebuie stabilită ținând seama de situația socială din țară și trebuie să fie comparabilă cu nivelul remunerației înalților funcționari*, determinată în funcție de un barem general și de criterii obiective și transparente. Bonusurile care includ un element discreționar trebuie să fie excluse.

Ca principiu, salarizarea judecătorilor se stabilește ținându-se seama de locul și rolul justiției în statutul de drept, de importanța socială a muncii, de răspunderea, complexitatea, dificultățile și riscurile în exercitarea profesiei, de incompatibilitățile și interdicțiile prevăzute de lege pentru această categorie de personal. Salarizarea trebuie să le asigure magistraților o reală independență economică, cerință esențială pentru protecția acestora împotriva oricărei atingeri aduse independenței și imparțialității lor în îndeplinirea actului de justiție.

Totodată, prin Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 22 septembrie 2022, pronunțată în cauza C-120/21, în *LB (Prescription du droit au congé annuel payé)*, s-a stabilit că „Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit dobândit de un lucrător într-o perioadă de referință se prescrie la expirarea unui termen de trei ani care începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere acest drept, atunci când angajatorul nu a oferit în mod efectiv lucrătorului posibilitatea de a exercita acest drept.” Curtea a decis că „nu se poate admite, sub pretextul garantării securității juridice, ca angajatorul să poată invoca propria neîndeplinire a obligațiilor, și anume faptul că a omis să ofere lucrătorului posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit, pentru a beneficia de aceasta în cadrul acțiunii lucrătorului în temeiul aceluiași drept, invocând prescripția acestuia din urmă.” Atunci când dreptul lucrătorului la concediu anual plătit este afectat de prescripție, angajatorul profită de o asemenea împrejurare și admite că angajatorul poate invoca prescripția drepturilor lucrătorului, fără să îi fi oferit acestuia în mod efectiv posibilitatea de a le exercita, ar însemna să se valideze un comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului în detrimentul obiectivului însuși al respectării sănătății lucrătorului vizat la articolul 31 alineatul (2) din Cartă.

3. Munca suplimentară prestată de judecătoria din România. Cazul concret de față

Potrivit art. 21 din Legea nr. 153/2017, „(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate. (3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate. (4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii. (5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit

legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător. (6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.”

Prin derogare de la prevederile art.21 alin.(2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2018, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru *se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora*. Aceleași derogări au fost prevăzute și pentru anii 2018-2021, 2022, respectiv anul 2023, prin OUG nr.114/2018, OUG nr. 130/2021 și OUG nr. 168/2022.

Astfel, raportat la prevederile legii speciale aplicabile prezentului litigiu, pentru munca suplimentară, respectiv pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit reglementărilor în vigoare, nu se lucrează, nu se pot acorda în compensare sume de bani, ci doar timp liber corespunzător.

Potrivit art.74 alin.1 din Legea nr.303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor și reglementării preluate de actul normativ de abrogare (Legea nr.303/2022), pentru activitatea desfășurată, judecătorii și procurorii au dreptul la o remunerație stabilită în raport cu nivelul instanței sau al parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în magistratură și cu alte criterii prevăzute de lege.

Drepturile salariale ale personalului din justiție sunt stabilite în conformitate cu dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, al cărei art. 8 alin. 1 stabilește că „Judecătorii, procurorii și magistrații-asistenți au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi.” Aceste indemnizații de încadrare sunt prevăzute în anexa la cap. I lit. A și, respectiv, lit. B, conform art. 9. Pe lângă indemnizația de încadrare prevăzută de lege, personalul din justiție beneficiază și de sporurile prevăzute la art. 4 și 5 din același act normativ.

Așadar, salarizarea personalului din justiție este reglementată de dispoziții legale care nu prevăd posibilitatea acordării mai multor indemnizații în situații cum este și aceea de față, în care un magistrat prestează activitate suplimentară, urmare a deficitului de personal.

Salarizarea magistraților presupune plata unei indemnizații de încadrare, stabilită prin legea specială, în funcție de criterii exprese cum ar fi nivelul instanței, funcția, vechimea în muncă și în funcție.¹ Legea națională nu prevede posibilitatea redistribuirii unor indemnizații pe care ordonatorul de credite le-ar fi estimat, ca incluse în bugetul său de cheltuieli cu resursa umană, în raport de numărul judecătorilor din schema de personal. Prin urmare, indiferent de volumul de activitate efectiv al unui judecător, contraprestația muncii lui se poate raporta doar la criteriile de salarizare stabilite prin lege, neexistând o normă legală care să permită plata muncii suplimentare depuse de judecătorii care își desfășoară activitatea în cadrul unei instanțe a cărui grad de ocupare este foarte redus.

Totuși, prin Hotărârea nr. 2225/03.11.2022 a Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii s-a hotărât ca sumele reprezentând cheltuieli de personal aferente unei scheme incomplete să fie împărțite tuturor judecătorilor care exercită efectiv funcția la acea instanță. Este discutabil dacă această hotărâre poate stabili, în principiu,

¹ Spre exemplu, în Spania au fost legiferate două moduri diferite de a încasa prime de productivitate: (i) prin îndeplinirea obiectivelor cantitative (în special numărul de hotărâri pronunțate într-o anumită perioadă de timp); (ii) prin înlocuirea altor judecători (un singur judecător își asumă munca suplimentară a altui judecător, în plus față de îndeplinirea propriului volum de lucru).

obligății în sarcina ordonatorilor de credite, având în vedere că nu există dispoziții în legea de organizare judecătorească în acest sens, CSM nefiind o autoritate legislativă.

Desigur, *ab initio*, necesitatea efectuării unei munci suplimentare trebuie analizată mai ales prin raportare la volumul concret de activitate al instanței într-un anumit moment, iar nu doar prin raportare la procentul de ocupare al schemei de personal.

Cu toate acestea, munca suplimentară efectuată de judecători, în condiții de deficit cronic de personal, îi pune pe aceștia cel puțin în situația de a greși și a-și vedea angajată răspunderea disciplinară mult mai des decât în cazul în care ar fi avut un volum de lucru rezonabil. Acest volum de lucru este cuantificat în România de Consiliul Superior al Magistraturii, în considerarea sa și a echilibrării efortului personalului instanțelor, fiind stabilit și numărul de judecători alocați fiecărei instanțe.

De altfel, Comisia de la Veneția reține următoarele: „[...] **Răspunderea judecătorilor ar trebui luată în considerare în lumina modului în care ei pot controla volumul de muncă și restanțele.** De exemplu, întârzierile în procedurile judiciare pot fi cauzate de lipsa competențelor organizatorice ale judecătorului, dar pot fi explicate, de asemenea, prin motive obiective aflate în afara controlului său, cum ar fi eșecul organelor competente de a asigura prezența martorilor. [...] De fapt, articolul 74 din Legea privind Consiliul Judiciar stabilește că, în procedura de sancționare, Consiliul trebuie să ia în considerare «gradul de responsabilitate» a judecătorului. Cu toate acestea, însăși existența unei încălcări disciplinare (nu numai sancțiunea) ar trebui condiționată de culpa judecătorului. **Judecătorii cinstiți și muncitori nu ar trebui sancționați pentru situațiile imputabile gestionării deficitare a sistemului judiciar în ansamblul sau altor circumstanțe în afara controlului lor.**” (CDL-AD(2015)042, Avizul privind legile privind răspunderea disciplinară și evaluarea judecătorilor din „Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei”, §§18 și 19)

Totodată, munca suplimentară efectuată de judecători, în condiții de deficit sever de personal, determină în numeroase situații imposibilitatea faptică a efectuării concediului de odihnă anual de 35 de zile, în condițiile în care OUG nr.114/2018, OUG nr.130/2021, respectiv OUG nr.168/2022, conțin o normă imperativă conform căreia munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de personalul din sectorul bugetar se va compensa numai cu timp liber corespunzător, timp liber evident imposibil de acordat.

Conform jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene anterior indicate, nu se poate admite, sub pretextul garantării securității juridice, ca angajatorul să poată invoca propria neîndeplinire a obligațiilor, și anume faptul că a omis să ofere lucrătorului posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit.

De altfel, în cauza de față, în perioada supusă analizei, reclamantul judecător a efectuat 26 de zile de concediu de odihnă în anul 2019 (din 35 prevăzute de lege anual), de 12 zile de concediu de odihnă în anul 2020 (din 35 prevăzute de lege anual), de 13 zile de concediu de odihnă în anul 2021 (din 35 prevăzute de lege anual), respectiv de 7 zile de concediu de odihnă (în primele 5 luni din anul 2022), **arătând că a fost în imposibilitate practică ani în șir de a beneficia măcar de concediul anual de odihnă prevăzut de lege, fără a mai discuta de compensarea tot prin zile libere a unei eventuale munci suplimentare, de natură a compromite dreptul la concediul anual de odihnă.**

În baza art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE, „prin timp de lucru se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”. Timpul de muncă trebuie să întrunească trei aspecte, respectiv prezența fizică la locul de muncă/într-un alt loc stabilit de angajator, disponibilitatea acestuia și exercitarea activității în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

În cauză, angajatorul Tribunalul Galați nu a ținut vreo evidență a orelor lucrate suplimentar de apelantul reclamant, deși avea o astfel de obligație, iar munca suplimentară

se poate prezuma ca inerentă în cazul unui volum mai mare de lucru determinat de neocuparea schemei de personal, apelantul arătând ca nefiind relevant nici faptul că nu a depus cereri succesive pentru compensarea orelor suplimentare cu zile libere, cât timp aceasta era oricum o sarcină disproporționată, raportat la imposibilitatea efectuării lor, inclusiv a concediului de odihnă anual în integralitate.

Totodată, din probele depuse la dosar, reiese că angajatorul Tribunalul Galați nu a respins nicio cerere de efectuare a concediului de odihnă sau de acordare a zilelor libere în compensare.

Chiar dacă acest drept salarial (plata orelor suplimentare efectuate derivând din posibilitatea ca sumele reprezentând cheltuieli de personal aferente unei scheme incomplete să fie împărțite tuturor judecătorilor care exercită efectiv funcția la acea instanță) nu face parte din categoria drepturilor fundamentale, se pune problema afectării independenței judecătorilor, stabilitatea financiară a magistraților (inclusiv perceperea unei remunerații cu un nivel adecvat în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită) reprezentând una dintre garanțiile independenței justiției. Articolul 19 TUE concretizează valoarea statului de drept afirmată la articolul 2 TUE.

4. Întrebarea adresată Curții de Justiție a Uniunii Europene

În acest context, Curtea de Apel București – Secția a VII-a consideră că este necesară adresarea unei întrebări preliminare către Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Prin urmare, în temeiul art. 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, instanța va sesiza Curtea de Justiție a Uniunii Europene cu următoarea întrebare preliminară:

”Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, cu referire la articolul 2 TUE, pct.5 și 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor și art. 3, 5, 6 și 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, trebuie interpretat, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în sensul că principiul independenței judecătorilor se opune unei dispoziții legislative naționale care interzice plata orelor suplimentare lucrate de un judecător ca urmare a deficitului de personal în cadrul instanței în care funcționează, în condițiile în care compensarea numai cu timp liber corespunzător a muncii suplimentare efectuate peste durata normală a timpului de lucru, precum și în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, dacă ar fi pusă în aplicare, ar afecta concediul legal de odihnă anual?”

VI. PUNCTE DE VEDERE ALE PĂRȚILOR

Deși Curtea a acordat un termen de judecată pentru ca părțile să depună observații cu privire la sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene, până la data redactării cererii de decizie preliminară, aceste puncte de vedere nu au fost trimise.

• DISPUNE,

În temeiul art. 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, sesizează Curtea de Justiție a Uniunii Europene cu următoarea întrebare preliminară:

”Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, cu referire la articolul 2 TUE, pct.5 și 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor și art. 3, 5, 6 și 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, trebuie interpretat, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în sensul că principiul independenței judecătorilor se opune unei dispoziții legislative naționale care interzice plata orelor suplimentare lucrate de un judecător ca urmare a deficitului de personal în cadrul instanței în care funcționează, în condițiile în care compensarea numai cu timp liber corespunzător a muncii suplimentare efectuate peste durata normală a timpului de lucru, precum și în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, dacă ar fi pusă în aplicare, ar afecta concediul legal de odihnă anual?”

În temeiul art. 412 alin.(1) pct.7 din Codul de procedură civilă, suspendă judecarea cauzei, respectiv a apelului formulat de apelantul **ARHIP MIHAI** – CNP 1850822170101, cu domiciliul ales la Cabinet de Avocat Angelica Roșu, municipiul Galați, str. Nicolae Bălcescu nr.29, județul Galați, împotriva sentinței civile nr. 56 din data de 11.01.2023 pronunțate de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr. 12228/3/2022, în contradictoriu cu intimatul **TRIBUNALUL GALAȚI**, cu sediul în municipiul Galați, str. Brăilei nr. 153, Clădirea Palatului de Justiție, județul Galați, până la pronunțarea hotărârii preliminare de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării judecării cauzei.

Pronunțată astăzi, 08.04.2024, punându-se soluția la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

**Președinte,
Daniela Georgeta Enache**

**Judecător,
Dragoș Alin Călin**

**Grefier,
Al Assmi Omar Fuad**

Red. CDA/09.04.2024
Tehnored. AOF/08.04.2024

WWW.LUMEAJUSTITIERO