

R O M Â N I A

TRIBUNALUL GIURGIU  
SECȚIA CIVILĂ

Dosar nr. \_\_\_\_\_

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 06 August 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE \_\_\_\_\_

Grefier \_\_\_\_\_

Pe rol judecarea cauzei contencios administrativ și fiscal privind pe reclamant \_\_\_\_\_ și pe pârât \_\_\_\_\_, având ca obiect Litigiu privind funcționarii publici.

La apelul nominal făcut în ședința publică au răspuns pârâtii prin consilier juridic \_\_\_\_\_, lipsă fiind celelalte părți.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței faptul că procedura de citare este legal îndeplinită, pârâtul \_\_\_\_\_ și-a exprimat punctul de vedere cu privire la incidența dispozițiilor OUG 62/2024, după care

Tribunalul ia act de faptul că procedura de citare este legal îndeplinită și pune în discuție incidența dispozițiilor OUG 62/2024.

Reprezentanta pârâților având cuvântul solicită suspendarea cauzei până la dezlegarea chestiunii de drept de către ÎCCJ.

TRIBUNALUL

***Deliberând asupra sesizării de față, constată următoarele:***

Prin *cererea* înregistrată pe rolul \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_ sub nr. \_\_\_\_\_, reclamanții \_\_\_\_\_ au chemat în judecată pe pârâtii \_\_\_\_\_, solicitând să stabilească și să acorde reclamanților indemnizația de concediu de odihnă care să se calculeze cu includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, începând cu data pronunțării și în continuare, pe perioada derulării raportului de muncă ; 2. să acorde reclamanților despăgubiri constând în diferența dintre indemnizația de concediu efectiv încasată și indemnizația de Concediu la care avea dreptul, care să se calculeze cu includerea în media zilnică a drepturilor cu caracter permanent a indemnizației de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 din salariul de bază, începând cu luna ianuarie 2021 și până la data executării sentinței, sume actualizate, plus dobânda legală.

În motivarea cererii, se arată că reclamanții sunt membri ai Sindicatului având raporturi de serviciu cu instituția publică pârâtă, în calitate de funcționar publici. Prin *împuternicirile* depuse la organizație, reclamanții au arătat că sunt vătămați în drepturile și interesele lor legitime, iar în virtutea calității de membri de sindicat, au împuternicit organizația să îi reprezinte în vederea recuperării drepturilor salariale la care sunt îndreptățiți, în temeiul prevederilor legale.

Admiterea prezentei cereri se impune din rațiuni de legalitate și echitate, pentru motive pe care le vom dezvolta în continuare.

Nemulțumirea reclamanților rezultă din faptul că începând cu luna ianuarie 2021 și până în prezent, în calculul indemnizației aferente concediului de odihnă, nu a fost introdusă și indemnizația de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu toate că aceștia beneficiază lunar de aceasta.

Începând cu luna iulie 2017, salarizarea personalului bugetar se face potrivit Legii-cadru nr. 153/2017, cu modif. și compl. uit., care stipulează la art. 1 alin. (3) că drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezenta lege.

Potrivit art. 34 alin. (1) din aceeași lege, prevederile din actele normative referitoare la acordarea concediilor de odihnă rămân în vigoare.

Astfel, potrivit art. 144 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

La acordarea drepturilor de concediu personalului din administrația publică, vor fi avute în vedere reglementările cuprinse în HG nr. 250/1992, rep. cu modif. și compl. uit. privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare.

Totodată, în conformitate cu prev. art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale (...) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator înainte de plecarea în concediu.

Potrivit art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 s-a prevăzut că începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană, reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

Astfel, indemnizația de hrană are caracter permanent drept pentru care rugăm instanța să observe că aceasta trebuie inclusă în media zilnică pe baza căreia se calculează indemnizația de concediu.

Cu toate că în prezent, după cum am precizat și mai sus, reclamantii beneficiază de indemnizația de hrană prev. de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017. la stabilirea indemnizației aferente concediului de odihnă nu a fost și nu este luată în calcul aceasta.

În consecință, atunci când reclamantii se află în concediu de odihnă, beneficiază de o indemnizație de concediu mai mică decât salariul acordat în perioada în care se află în activitate la locul de muncă, întrucât indemnizația de concediu de odihnă este diminuată cu suma corespunzătoare indemnizației de hrană, ceea ce contrazice prevederile art. 150 din Codul Muncii.

Consideră că instanța trebuie să aibă în vedere Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 20 ianuarie 2022, care a statuat că soluția includerii sporurilor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în drepturile bănești aferente concediului de odihnă de care beneficiază polițiștii de penitenciare este conformă celor statuate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în jurisprudența dezvoltată în interpretarea art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru.

Conform art. 7 alin. (1), din aceeași directivă, 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.

În interpretarea acestor dispoziții, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat într-o bogată jurisprudență (Hotărârea din 26 iunie 2001, C-173/99, BECTU, paragraful 47; Hotărârea din 20 ianuarie 2009, cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Schultz-Hoff și alții, paragrafele 22 - 25 și 60; Hotărârea din 22 noiembrie 2011, C-214/10, KHS AG, paragraful 31; Hotărârea din 12 iunie 2014, C-118/13, Bollacke, paragrafele 20 - 21; Hotărârea din 16 martie 2006, cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, Robinson-Steele și alții, paragrafele 48 - 51; Hotărârea din 15 septembrie 2011, C-155/10, Williams și alții, paragrafele 20 - 25; Hotărârea din 13 decembrie 2018, C-385/17, Torsten Hein, paragrafele 33 - 34) că: (i) dreptul la concediul anual plătit este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TFUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor și trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită, (ii) expresia "concediu anual plătit" ce figurează în art. 7 alin. (1) din directivă are drept semnificație faptul că, pe durata «concediului