

ROMÂNIA

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 lipsit părțile.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței faptul că procedura de citare este legal îndeplinită, reclamantii și-au exprimat punctul de vedere cu privire la incidența dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024, după care

Tribunalul ia act de faptul că procedura de citare este legal îndeplinită și reține cauza în pronunțare asupra dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 62/2024 și în subsidiar pe fondul cererii.

TRIBUNALUL :

Deliberând asupra sesizării de față, constată următoarele:

Prin **cererea** înregistrată pe rolul Tribunalului Giurgiu la data de 26.06.2023 sub nr. _____, reclamantii _____, au chemat în judecată pe pârâtii _____, solicitând: obligarea pârâtului _____ să acorde reclamantei _____ un număr de 80 (optzeci) de zile concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare aferent perioadei 2015 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an), precum și pentru viitor a câte 10 zile pe an de concediu de odihnă suplimentar, până la încetarea raporturilor de muncă; obligarea pârâtului _____ să acorde reclamantei _____ un număr de 80 (optzeci) de zile concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare aferent perioadei 2015 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an), precum și pentru viitor a câte 10 zile pe an de concediu de odihnă suplimentar, până la încetarea raporturilor de muncă a fiecărui reclamant; obligarea pârâtului _____ să acorde reclamantului _____ un număr de 80 (optzeci) de zile concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare aferent perioadei 2015 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an) și pentru reclamanta _____ un număr de 70 (șaptezeci) de zile concediu de odihnă suplimentar aferent perioadei 2016 - 2022 (câte 10 zile pentru fiecare an), precum și pentru viitor a câte 10 zile pe an de concediu de odihnă suplimentar, până la încetarea raporturilor de muncă al fiecărui reclamant; Obligarea pârâților la plata indemnizației de concediu aferente acestor zile, cu aplicarea actualizării și a dobânzii legale penalizatorii începând cu data nașterii dreptului și până la plata efectivă. Obligarea pârâților la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii, se arată că, reclamantii au calitatea de funcționari publici, angajați pe posturi de specialiști în cadrul _____, _____ și _____. Au ocupat aceste funcții inițial prin detașare, iar începând cu 11.11.2019, în baza Legii nr. 199/2019 au fost angajați la _____.

De la data începerii activității la _____ a beneficiat de un spor salarial în procent de 15% pentru condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.

Conform dispozițiilor legale ce reglementează drepturile salariaților ce prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, reclamanții sunt îndreptățiți să beneficieze în fiecare an calendaristic la concediu de odihnă suplimentar, care, în mod nelegal nu le-a fost acordat de către angajator.

Prin art. 1 din H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare se stabilește dreptul salariaților din administrația publică în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă.

Prin art. 18 alin. 1 din același act normativ s-a stipulat că "În afara concediului de odihnă prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care exista astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare."

Art. 19 H.G. nr. 250/1992 reglementează categoriile de personal, activitățile și locurile de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase potrivit prevederilor art. 2 și art. 3 alin. 1 din Legea nr. 31/1991.

Dispozițiile legale la care face trimitere HG250/1992 prevăd următoarele: Articolul 2 din Legea nr. 31/1991 (1) Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și locurilor de muncă pentru care durata timpului de muncă se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza următoarelor criterii: a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; d) existența unor condiții de muncă ce implica un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații; e) existența unor condiții de muncă ce implica o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordată și multilaterală sau concentrarea intensă și ritm de lucru intens; f) existența unor condiții de muncă ce implica o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire; g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

(2) Durata timpului de muncă se va reduce ținându-se seama de acțiunea factorilor prevăzuți la lit. a) - h) de mai sus asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere.

Art. 3 alin. 1 din același act normativ prevede că "Existența condițiilor deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase - la locurile de muncă se stabilește, pentru fiecare unitate, de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii, pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății din care rezultă depășirea limitelor prevăzute de normele naționale de protecție a muncii. Inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii au obligația de a verifica dacă la data efectuării determinărilor s-au aplicat toate măsurile pentru normalizarea condițiilor de muncă și dacă instalațiile de protecție a muncii funcționează normal."

Dispozițiile HG 250/1992 se coroborează și cu dispozițiile Codului Muncii.

Astfel, conform art. 278 alin.2 din Codul muncii: "Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective. " iar conform art. 1 alin. (2) din Codul muncii " (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii."

Art.147 al.1 Codul muncii prevede că "Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. "