

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI
SOCIALE

Dosar nr. (...)

ÎN CHEIERE
Ședința Publică din data de la (...)
Curtea compusă din:
PREȘEDINTE (...)
JUDECĂTOR (...)
GREFIER (...)

Conform cu originalul
GREFIER

Pe rol pronunțarea asupra cererilor de apel formulate de către apelanta-reclamantă (...) și de către apelantul-pârât (...) împotriva sentinței civile nr.(...), pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr.(...), cauza pe fond având ca obiect: „acțiune în răspundere patrimonială”.

Dezbaterile în cauză au avut loc în ședința publică din data de (...), fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta, când Curtea, având nevoie de timp pentru a delibera, văzând totodată și dispozițiile prev. de art. 396 din Codul de procedură civilă, a amânat pronunțarea la data de (...), când a dat dispus următoarele:

CURTEA,

Asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție potrivit art.519 NCPC, constată următoarele:

Prin acțiunea înregistrată pe rolul Tribunalului București-Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale sub nr.(...), astfel cum a fost completată, reclamanta (...) a solicitat, în contradictoriu cu pârâtul (...), obligarea la plata sumei de 19934 lei cu titlu de primă de merit, primă de vacanță și cheltuieli de deplasare nedatorate.

Prin sentința civilă nr. (...) Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale a admis acțiunea, obligând pârâtul la plata sumei de 19902 lei reprezentând drepturi salariale încasate necuvenit cu titlu de primă de merit și primă de vacanță, precum și a dobânzii legale aferente, calculate de la data pronunțării hotărârii până la data achitării integrale a debitului.

În considerente s-au reținut, în esență, următoarele:

Pârâtul este salariatul reclamantei, angajat cu contract individual de muncă, iar reclamanta este continuatoarea personalității Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

Ca urmare a misiunii de audit desfășurate în perioada 25.02.2013-19.04.2013 asupra contului de execuție al C.S.S.P.P., Curtea de Conturi a României a emis Decizia nr. 11/17.05.2013 prin care a dispus o serie de măsuri, una dintre acestea având ca obiect recuperarea de la salariați a sumelor acordate necuvenit prin emiterea de acte administrative cu încălcarea condițiilor legale privind validarea lor, respectiv recuperarea tuturor sumelor plătite sub formă de primă de vacanță, premii, cu ocazia căsătoriei, precum și a tichetelor cadou acordate fără temei legal în anul 2012.

Această decizie a Curții de Conturi a fost contestată, însă prin sentința civilă nr. 3642/20.11.2013 a Curții de Apel București, pronunțată în dosarul nr.5666/2/2013, s-a stabilit că măsurile adoptate sunt temeinice și legale, recursul autorității fiind, de asemenea, respins ca nefondat prin decizia nr. 3647/17.11.2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție. S-a statuat anume că *CSSPP era o instituție supusă controlului exercitat de Curtea de Conturi, că se încadrează în categoria instituțiilor în care se aplică OUG nr. 80/2010 aprobată prin legea nr. 283/2011 și că în anul 2012 acordarea de premii, prime de vacanță și tichete cadou nu avea temei legal.*

Tribunalul s-a considerat așadar, ținut de considerentele hotărârii judecătorești care se bucură de putere de lucru judecat definitivă, ceea ce împiedică reținerea în prezenta cauză, a altei situații de fapt. A respins și apărarea pârâtei din întâmpinare potrivit căreia plățile imputate nu ar avea caracter nedatorat, pentru că, potrivit art. 40 alin.(2) lit. c) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a-i acorda salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau din lege. Or, deși sumele pretinse în cauză au fost acordate în temeiul contractului colectiv de muncă, aplicarea lui în anul 2012 sub aspectul primelor și tichetelor-cadou, a fost suspendată prin efectul legii, plata dobândind astfel caracter nedatorat și fiind supusă restituirii în condițiile art.256 din Codul muncii.

În privința celui de-al doilea motiv invocat în apărare, constând în incidența prevederilor Legii nr. 124/2014, tribunalul a avut în vedere prevederile art.1 lit.a) din acest act normativ care reglementează categoriile de personal cărui i se aplică. S-a reținut că beneficiază de exonerarea de la plată pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială, conform art. 2 alin.(1), personalul ale cărui venituri au fost stabilite în baza actelor normative privind salarizarea unitară a personalului din sectorul bugetar. Or, în speță, pe de o parte, părțile înseși recunosc că salarizarea în cadrul CSSPP se făcea în baza contractului colectiv de muncă, iar pe de altă parte, acest aspect rezultă din decizia Curții de Conturi și din sentința civilă nr.3642/20.11.2013, pronunțată de Curtea de Apel București în dosarul nr. 5666/2/2013. S-a constatat așadar, că pârâtul nu se încadrează în categoria beneficiarilor exonerării de la plata debitelor reglementată de Legea nr. 124/2014, astfel că extinderea sferei de aplicare a acestui act normativ și asupra personalului CSSPP ar reprezenta o veritabilă adăugare la lege, aspect ce ar consfinți o depășire a competențelor unei instanțe de judecată.

Împotriva acestei hotărâri, au declarat apel în termen legal și motivat ambele părți, căile de atac fiind înregistrate pe rolul Curții de Apel București sub nr.(...).

În problema care interesează prezenta sesizare, prin apelul pârâtului s-a apreciat că în mod greșit a statuat prima instanță că salarizarea în baza contractului colectiv de muncă ar determina excluderea beneficiarilor de la exonerarea de la plata debitelor reglementată de Legea nr. 124/2014 privind unele măsuri referitoare la veniturile de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice.

Dezlegarea dată acestei chestiuni prin hotărârea apelată este profund eronată și lipsită de coerență, din moment ce independent de încheierea unui contract colectiv de muncă, Legea 124 amnistiază de la plata debitelor toate categoriile de personal ce cad sub incidența vreunei legi la care Legea nr.124/2014 se referă.

Or, nici Legea nr. 124/2014 și niciun act normativ nu prevăd incompatibilitatea dintre existența unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate și actele normative privind salarizarea din sectorul public ori bugetar.

Încheierea contractelor colective de muncă nu vine în contradicție cu actele normative privind salarizarea, ci aceasta se realizează "pentru asigurarea desfășurării în condiții optime și uniforme a raporturilor de muncă, actele normative în materie prevăd drepturi și obligații minimale, respectiv maximale, care vor trebui respectate la încheierea atât a contractelor colective de muncă, cât și a celor individuale".

Iar încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate a avut la bază tocmai ideea asigurării egalității de drepturi a angajaților C.S.S.P.P. De altfel, această rațiune este validată și de Curtea Constituțională care a statuat următoarele: *"rațiunea reglementării încheierii contractelor colective de muncă atât la nivel de unitate, cât și la nivel de ramură și la nivel național, constă în aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituție, care garantează atât dreptul la negocieri colective în materie de muncă, cât și caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Totodată, una dintre obligațiile statului de a crea condițiile necesare pentru creșterea calității vieții, prevăzută la art. 135 alin. (2) lit. f) din Constituție, constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din întreaga țară sau din unitățile care aparțin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce privește drepturile minimale ale angajaților".*

Instanța a omis să analizeze raționamentul judicios pentru care Legea nr.124/2014 este aplicabilă prezentei cauze, anume:

(i) fie C.S.S.P.P. nu se supune dispozițiilor OUG 80/2010, dat fiind regimul instituit de OUG 50/2005, adică având în vedere modalitatea de finanțare a instituției - veniturile acesteia constituindu-se din taxele percepute de la entitățile pe care le supraveghează,

(ii) fie, independent de faptul că C.S.S.P.P. este o autoritate autonomă autofinanțată, incidența OUG 80/2010 stabilită ca lege aplicabilă C.S.S.P.P. de către Curtea Conturi, determină în mod corelativ aplicarea Legii nr. 124/2014.

Motivele reținute de instanța de fond sunt contradictorii, întrucât, pe de-o parte, hotărârea apelată reține că CSSPP era o instituție supusă controlului exercitat de Curtea de Conturi, că se încadrează în categoria instituțiilor în care se aplică OUG nr. 80/2010 aprobată prin legea nr. 283/2011, iar pe de altă parte, consideră că pârâtul nu ar putea să beneficieze de exonerarea de la plata debitelor reglementată de Legea nr. 124/2014, deși această lege prevede expres amnistia pentru categoriile de personal ce intră sub prevederile OUG 80/2010, fiind fără putință de tăgadă că art. 1 lit. a) este aplicabil în prezența speței și nefiind vorba în niciun caz de vreo adăugare la lege.

În contextul în care obligația de plată s-a impus în temeiul unei legi pentru care ulterior sumele au fost amnistiate, rezultă în mod clar că solicitarea intimă trebuie respinsă ca fiind neîntemeiată. Chiar dacă Decizia Curții de Conturi nr. 11/17.05.2013 a fost declarată ca legală de către Înalta Curte de Casație și Justiție în mod definitiv, legalitatea acestei decizii nu poate bloca efectele pe care Legea nr. 124/2014 le produce.

La termenul de judecată din (...), din oficiu, Curtea de Apel București a pus în discuție admisibilitatea și necesitatea sesizării instanței supreme cu pronunțarea unei hotărâri prin care să dea o rezolvare de principiu acestei chestiuni de drept, legate de *interpretarea și aplicarea prevederilor art. 1 lit. a) din Legea nr. 124/2014 privind unele măsuri referitoare la veniturile de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, în sensul de a se stabili dacă intră sub incidența acestor prevederi și personalul care, deși nesalarizat conform Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010, a primit drepturi de natură salarială considerate necuvenite tocmai prin încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. 2 din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost modificată și aprobată prin Legea nr. 283/2011.*

În acest sens, constată îndeplinite cerințele de admisibilitate a sesizării, conform art.519 din Noul Cod de procedură civilă, anume :

- cauza se află pe rolul unui complet al Curții de Apel București, care judecă în ultimă instanță;

- de dezlegarea chestiunii de drept depinde soluționarea pe fond a procesului, problema aplicabilității în speță a amnistiei reglementate de Legea nr.124/2014 fiind unul din aspectele centrale ale speței, antamând atât obiectul, cât și cauza juridică a cererilor;

- problema de drept este nou ivită pe rolul instanțelor, nefăcând obiectul dezlegării printr-o altă hotărâre a Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici al unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Se învederează în acest context necesitatea sesizării instanței supreme din perspectiva **opiniilor divergente exprimate în materie**, prin soluții de practică judiciară ori prin pozițiile adoptate cu ocazia întâlnirilor de unificare (avem în vedere, în acest sens, minuta întâlnirii din data de 05.10.2016, în cadrul secției a VII-a pentru Litigii de Muncă și Asigurări Sociale a Curții de Apel București), fără să se poată constata cristalizarea unei jurisprudențe suficient de bine încheiate cât să lipsească de obiect și efect real, util, prezenta sesizare.

Se menționează ca **jurisprudență relevantă la nivelul secției**, deciziile civile nr.4822/06.10.2016 pronunțată în dosarul nr.38700/3/2015, nr.4510/27.09.2016 pronunțată în dosarul nr. 38637/3/2015, nr.4237/15.09.2016 în dosarul nr.38784/3/2015 și nr.4280/16.09.2016, pronunțată în dosarul nr.38795/3/2015.

Primele trei hotărâri s-au pronunțat în favoarea incidenței în spețe similare a art.1 alin.(1) lit.a) din Legea nr.124/2014.

S-a argumentat anume, că *O.U.G. nr. 80/2010, aprobată prin Legea nr.283/2011 nu stabilește în concret modul de alcătuire a salariului personalului plătit din fonduri publice, ci, așa cum rezultă fără echivoc și din titlul actului normativ, instituie doar anumite măsuri financiare în domeniul bugetar, aplicabile inclusiv personalului încadrat la instituții publice finanțate din venituri proprii, așa cum este cea în cadrul căreia își desfășura activitatea apelanta.*

Cum personalul ale cărui venituri de natură salarială se stabileau conform Legii nr. 283/2011 privind aprobarea O.U.G. nr. 80/2010 este menționat în enumerarea de la art.1 lit. a) din Legii nr. 124/2014, acesta nu poate fi exclus de la beneficiul acestui act normativ, neputându-se aprecia că prin aceasta s-ar adăuga la lege, cu depășirea competențelor instanțelor judecătorești.

Premisele adoptării Legii nr.124/2014 au fost schimbările legislative în domeniul salarizării și aplicarea neunitară a acestora, ceea ce a dus la realizarea de către anumite categorii de personal a unor venituri de natură salarială supuse restituirii, întrucât aveau un caracter necuvenit, venituri care au făcut obiectul constatărilor Curții de Conturi sau altor instituții cu atribuții de control, ce a dispus recuperarea prejudiciilor astfel produse. Or, potrivit art. 2 alin. 1 din Legea nr.124/2014 „se aprobă exonerarea de la plată pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială, pe care personalul prevăzut la art. 1 trebuie să le restituie drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control a unor prejudicii”. (deciziile civile nr.4822/06.10.2016 pronunțată în dosarul nr.38700/3/2015 și nr. 4237/15.09.2016, dosar nr.38784/3/2015)

De asemenea, salarizarea în baza contractului colectiv de muncă nu determină excluderea intimei din categoria beneficiarilor exonerării de la plata debitelor. Legea nr.124/2014 nu prevede incompatibilitatea dintre existența unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate și actele normative privind salarizarea din sectorul public ori bugetar. Sintagma “ale cărui venituri de natură salarială au fost stabilite în baza actelor normative” nu trebuie interpretată restrictiv, în sensul în care salarizarea să fie stabilită strict prin legi, ci în toate modalitățile pe care legea le reglementează, în acest sens urmând a fi valorificate dispozițiile art. 40 C. muncii, conform cărora angajatorul are obligația de a achita toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale. Posibilitatea negocierii de drepturi salariale prin contractele colective de muncă este tot un derivat al legii, așa încât și aceste venituri intră sub incidența Legii 124/2014.(decizia nr.4510/27.09.2016 pronunțată în dosarul nr. 38637/3/2015)

Cât privește exemplul de practică judiciară contrară, acesta este oferit de decizia nr.4280/16.09.2016, pronunțată în dosarul nr.38795/3/2015, prin care s-a arătat în esență, că *art.1*

lit.a) din Legea nr.124/2014 nu este aplicabil, întrucât personalul în speță este salarizat în baza unor convenții colective de muncă, or, textul de referință vorbește, în calitate de beneficiar al său, despre personalul ale cărui drepturi de natură salarială au fost stabilite, între altele, în baza Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar.

Punctele de vedere ale părților, preluate în conformitate cu prevederile art.520(1) din Noul Cod de procedură civilă, au fost exprimate atât prin cererile de chemare în judecată și exercitare a căii de atac, apărările formulate în proces, dar și la termenul de judecată din 25.11.2016, la care s-a dezbătut problema admisibilității sesizării.

Declarându-se de acord cu admisibilitatea formulării întrebării, pârâtul-apelant a susținut necesitatea sesizării Înaltei Curți, în condițiile în care completurile Secției a VII-a a Curții de Apel București au reținut motivări diferite cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor Legii nr.124/2014, ajungând să pronunțe soluții diferite în spețe identice. Pe fondul problematicei juridice, a reiterat poziția sa privind exonerarea angajatului de la restituirea drepturilor salariale ori de câte ori sunt incidente actele normative prevăzute de art.1 lit.a) din Legea nr.124/2014, indiferent dacă prevederile legale restrâng drepturile salariale ale angajaților.

Cât o privește pe reclamanta-intimată, aceasta a exprimat constant, în primul rând prin temeiurile acțiunii formulate, opinia inaplicabilității Legii nr.124/2014, angajaților fostei CSSPP, ale căror drepturi salariale erau stabilite prin Regulamentul de salarizare și contract colectiv de muncă, instituția nefiind una bugetară, ci finanțată din venituri proprii, potrivit O.U.G. nr.50/2005.

Punctul de vedere al instanței se exprimă în sensul inaplicabilității prevederilor art.1 lit.a) personalului ale cărui drepturi salariale nu au fost stabilite în baza actelor normative prevăzute în ipoteza acestui text, chiar dacă sumele imputate au fost constatate nedatorate tocmai prin încălcarea prevederilor uneia din legile salarizării menționate de norma supusă interpretării.

Se are în vedere, în acest sens, că personalul în cauză era salarizat, atât la data încasării sumelor pretins necuvenite, cât și la momentul adoptării Legii nr.124/2014, în baza unor convenții colective de muncă și a unui regulament intern. Tot ca premisă de fapt, reieșită din actul de control al Curții de Conturi și hotărârea judecătorească irevocabilă ce l-a avut drept obiect, menționăm caracterul nedatorat al plăților, ca urmare a încălcării prevederilor art. 7 alin.(2) din OUG 80/2010 modificată și aprobată prin Legea nr. 283/2011, potrivit căreia, „în anul 2012, autoritățile și instituțiile publice, indiferent de modul de finanțare, nu vor acorda premii și prime de vacanță.”

Dispozițiile de interpretat sunt următoarele:

Art.1 din Legea nr.124/2014

Prezenta lege se aplică:

- a) *personalului ale cărui venituri de natură salarială au fost stabilite în baza actelor normative privind salarizarea personalului din sectorul bugetar, aplicabile anterior intrării în vigoare a Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, respectiv în anul 2009, Legii nr. 339/2007 privind promovarea aplicării strategiilor de management de proiect la nivelul unităților administrativ-teritoriale județene și locale, cu modificările și completările ulterioare, Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, cu modificările ulterioare, Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, Legii nr.*

285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice, Legii nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, cu modificările ulterioare, Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 19/2012 privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 182/2012, cu modificările ulterioare, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 84/2012 privind stabilirea salariilor personalului din sectorul bugetar în anul 2013, prorogarea unor termene din acte normative, precum și unele măsuri fiscal- bugetare, aprobată prin Legea nr. 36/2014, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Considerăm în justificarea punctului de vedere că incidența Legii nr.124/2014 nu este numai decât atrasă de aplicabilitatea prevederilor art.7(2) din Legea nr.283/2011, instituției reclamante.

Dispozițiile celor două texte au sferă a destinatarilor diferită. Astfel, în timp ce art.7(2) din Legea nr.283/2011 dispune pentru toate autoritățile publice, indiferent de modul de finanțare, în sensul că le este interzis să acorde premii și prime de vacanță, art.1 lit.a) din Legea nr.124/2014, vorbește, în calitate de beneficiar al său, despre personalul ale cărui drepturi de natură salarială au fost stabilite, între altele, în baza Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art.11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar. Nu există niciun motiv identificabil în textele de lege evocate (ori în logica formală), pentru care să tragem concluzia că dacă autoritatea administrativă reclamantă intră în ipoteza unei dispoziții speciale a Legii nr.283/2011, care îi formulează o interdicție, atunci personalului său îi profită prevederile Legii nr.124/2014. Astfel, sumele în discuție nu au fost acordate în aplicarea Legii nr.283/2011, ci în disprețul ei. De asemenea, referirea Legii nr.124/2014 la Legea nr.283/2011 este strictă și limitativă, cât privește personalul *ale cărui venituri de natură salarială sunt stabilite în baza Legii nr.283/2011*, neputând fi extinsă la alte categorii, neavute în vedere de domeniul său de aplicare, cum ar fi a personalului care, deși nesalarizat conform Legii nr.283/2011, este ținut să restituie sume necuvenite prin raportare la o dispoziție prohibitivă adresată angajatorului de aceeași lege. Așadar, nu este suficient ca angajatorul să fi nesocotit o normă ce-i era destinată a Legii nr.283/2011, pentru ca personalul său să fie beneficiarul Legii nr.124/2014, ci este necesar ca acesta din urmă să satisfacă ipoteza textului art.1, respectiv să fie salarizat în baza Legii nr.283/2011.

În consecință, considerând atât admisibilitatea, cât și oportunitatea dezlegării chestiunii controversate de drept, în temeiul art.519 și 520(1) din Noul Cod de procedură civilă, Curtea de Apel va solicita Înaltei Curți să pronunțe o hotărâre prin care să dea rezolvarea de principiu a acesteia. În temeiul art.520(2), va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE :**

În temeiul art. 519 Cod de procedură civilă dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept referitoare la interpretarea și aplicarea prevederilor art. 1 lit. a) din Legea nr. 124/2014 privind unele măsuri referitoare la veniturile de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, în sensul de a se stabili dacă intră sub incidența acestor prevederi și personalul care, deși nesalarizat conform Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010, a primit drepturi de natură salarială considerate necuvenite tocmai prin încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. 2 din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost modificată și aprobată prin Legea nr. 283/2011.

În temeiul art. 520 alin.(2) Cod de procedură civilă suspendă judecata cererilor de apel formulate de către apelanta-reclamantă (...) și de către apelantul-pârât (...), împotriva sentinței civile nr.(...), pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr. (...), până la pronunțarea hotărârii prealabile.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică, azi, (...).

Președinte,
(...)

Judecător,
(...)

Grefier,
(...)

