

ROMÂNIA

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 14 Iunie 2017

Completul compus din:

PREȘEDINTE

Judecător

Grefier

Pe rol soluționarea apelului declarat de reclamantul împotriva sentinței civile nr. /02.03.2017 a, pronunțată în dosarul nr., în contradictoriu cu intimata pârâtă

La apelul nominal făcut în ședința publică, a răspuns avocat pentru apelantul reclamant și avocat pentru intimata pârâtă.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care a învederat că apelul a fost declarat și motivat în termenul legal, după care:

Avocat pentru intimata pârâtă depune la dosar punctul de vedere cu privire la cererea de sesizare a ICCJ, formulată de apelantul reclamant și practică judiciară. Susține că nu sunt întrunite condițiile pentru admisibilitatea cererii de sesizare a CJUE și ICCJ și solicită respingerea acestora.

Avocat pentru apelantul reclamant solicită admiterea cererii prin care solicită instanței de judecată, în temeiul art. 267 alin 2 din Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene - TFUE (fost art. 234 alin 2 din Tratatul de Înfăințare a Comunității Europene – TUE) să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene solicitarea de a răspunde întrebărilor preliminare pentru asigurarea unei interpretări a dispozițiilor articolului 2,6,15,17,18 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă.

Curtea respinge cererea de sesizare a CJUE, existând deja o jurisprudență explicită a CJUE în materia noțiunii de „timp de lucru”.

Avocat pentru apelantul reclamant solicită sesizarea ICCJ pentru pronunțarea unei hotărâri prin care să statueze asupra chestiunilor de drept indicate expres în cererea scrisă, de a căror lămurire depinde soluționarea în fond a cauzei:

Avocat pentru intimata pârâtă, pune concluzii de respingere a cererii de sesizare a ICCJ.

CURTEA

I Asupra admisibilității sesizării

În raport de dispozițiile art. 519 din NCPC, constată admisibilă sesizarea ICCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la interpretarea disp.art. 120 alin.1 Codul Muncii, având în vedere următoarele considerente:

Potrivit art.120 alin.1 Codul muncii, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de art.112, este considerată muncă suplimentară.

Soluționarea prezentului litigiu depinde de rezolvarea următoarei probleme de drept:

Dacă este considerată timp de muncă suplimentară întreaga perioadă de timp în care salariatul se află consemnat la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prev. de art. 112 CM, sau numai perioada de timp în care prestează efectiv activitate.

Problema de drept care face obiectul sesizării este nouă, asupra acestei probleme ICCJ nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii.

II Expunere succintă a procesului

Prin sentința civilă nr.din 2 Martie 2017 pronunțată de, a fost admisă în parte acțiunea formulată de reclamantul, în contradictoriu cu pârâta

A fost obligată pârâta să plătească reclamantului contravaloarea unui număr de 164,22 ore lucrate suplimentar peste normativul de 40 ore pe săptămână, în perioada 23 10 2012 - 31 12 2014, astfel cum au fost identificate și calculate de expert contabil în anexa nr. 5 la suplimentul la raportul de expertiză întocmit în cauză, sume ce vor fi actualizate cu indicii de inflație și se va calcula dobânda legală de la data scadenței și până la data plății efective .

Prima instanță a reținut că reclamantul a fost angajat al pârâtei în perioada dedusă judecății, în meseria de electrician exploatare stație la, jud

Demersul judiciar al reclamantului vizează obținerea unei hotărâri judecătorești prin care pârâta să fie obligată la plata sumei reprezentând drepturi de natură salarială pentru orele lucrate suplimentar peste normativul lunar de 40 de ore pe săptămână, ore lucrate în „consemn” pe perioada 23 10 2012- 31 12 2014, cu luarea în considerare a sporurilor prevăzute în Codul muncii și în CCM pentru calculul acelor ore suplimentare ce au fost efectuate noaptea, sâmbăta, duminica, în zilele libere plătite conform CCM sau în zilele de sărbători legale.

Reclamantul a învederat că lucra în ture de 24 ore din care 8 ore în instalații și restul de 16 ore(ulterior 12 ore) consemnat la domiciliu, pentru aceste ore de consemn primind un spor de 25% din salariul brut, însă angajatorul, în mod nelegal, nu a considerat niciodată că orele de consemn care depășesc norma de 40 de ore săptămânal ar constitui ore suplimentare.

În sensul celor susținute în acțiunea introductivă, reclamantul a invocat Directiva nr.2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene(în principal Ordonanța Curții din 04.03.2011 în cauza Nicușor Grigore împotriva RNPR).

În raport de aceste aspecte invocate în cererea de chemare în judecată(cu precizările ulterioare)de către reclamant, este necesar a clarifica dacă orele de consemn, ce depășesc norma de 40 de ore săptămânal, pot fi considerate timp de lucru-muncă suplimentară, în sensul Art.2(Capitolul1) din Directiva (CE)/88/2003 a Parlamentului European și Consiliul Uniunii Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, timp de muncă - muncă suplimentară în sensul dispozițiilor Codului muncii și CCM, pentru a fi remunerate în condițiile Codul muncii sau ale CCM.

Art. 2 pct. 1 din Directiva (CE) nr./88/04.11.2003, definește timpul de lucru ca fiind „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale”.

Timpul de lucru presupune așadar îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții: lucrătorul se află la locul de muncă, este la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practic ile naționale. Așadar, timpul de lucru nu presupune doar simpla prezență a lucrătorului la locul de muncă la dispoziția angajatorului.

Deși nu este reglementată expres munca suplimentară, din interpretarea disp.Art.6(Cap.2) din Directiva(CE) nr.88/2003 potrivit căroră,„timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore”, rezultă că și munca suplimentară

presupune ca lucrătorul să se afle la locul de muncă, să fie la dispoziția angajatorului și să își exercite activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale.

Potrivit art.111 C muncii, „timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.”

Potrivit legislației naționale, condițiile menționate la art.111 Codul muncii, trebuie îndeplinite cumulativ, iar simpla prezență a lucrătorului la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, fără a presta efectiv activitate în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor specifice contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare, nu poate fi considerată timp de muncă.

În ceea ce privește munca suplimentară, legislația națională - art.120 Codul muncii, definește munca suplimentară ca fiind munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art.112 Codul muncii(40 de ore).

Instanța constată că prin CCM la nivel de unitate, s-a reglementat durata programului normal de lucru și munca suplimentară, iar pentru electricienii care lucrează în stațiile electrice, s-a stabilit serviciu în ture cu consemn la domiciliu astfel: până în aprilie 2013 electricianul lucra în ture de 24 de ore din care 8 ore de lucru efectiv în instalațiile electrice și 16 ore de consemn într-un spațiu special amenajat pentru odihnă, putând presta activități specifice timpului liber(servirea mesei, lectura vizionare emisiuni tv, odihnă), având obligația de a răspunde la telefonul de serviciu și de a interveni operativ în instalații la cererea dispecerului de serviciu sau la alarmare; după aprilie 2013 consemnul în cadrul unei ture a fost redus la 12 ore, lucru efectiv în stațiile electrice fiind de 12 ore. După fiecare tură de 24 de ore, electricianul avea 48 de ore libere.

Prin același CCM s-a stabilit că, nu constituie timp efectiv de muncă timpul destinat consemnului ci doar timpul afectat pentru terminarea manevrelor, lichidarea avariilor.

Potrivit CCM, orele suplimentare reprezintă munca prestată la solicitarea societății peste durata programului normal de lucru, prev.la art.2.1(1) 8 ore pe zi respectiv 40 de ore pe săptămână, și se compensează prin ore libere plătite, sau, în cazul în care compensarea nu este posibilă, prin plata unui spor de 100% la salariul de bază brut.

În raport de aceste dispoziții, prima instanță a apreciat că orele în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, peste durata normală a timpului de muncă săptămânal(prev. la art.112 Codul muncii), sunt ore suplimentare doar în ipoteza în care salariatul prestează efectiv activitate, în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor specifice contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. Nu poate fi reținută susținerea reclamantului în sensul că întreaga perioadă de timp lucrată în consemn reprezintă muncă suplimentară, nefiind realizată cerința cumulativă cerută de lege, aceea de a presta munca conform prevederilor CIM, CCM și/sau legislației aplicabile.

Or, în speță, perioada de timp în care reclamantul a fost în consemn(remunerată cu un spor la salariul brut de bază), fără a lucra efectiv în instalațiile electrice, nu constituie muncă suplimentară în sensul Codului muncii și CCM.

În regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare de la domiciliu a stațiilor electrice anexă la CCM, a fost prevăzută acordarea unei remunerații pentru orele de consemn, ținând cont și de orele efectuate în zilele de sâmbătă, duminică și zilele libere plătite ori zilele de sărbători legale, astfel că angajatul a încasat o remunerație pentru întreaga perioadă de consemn, indiferent dacă a prestat sau nu activități specifice funcției în îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu.

Directiva a permis prin art.17 și 18 (Cap.5) anumite derogări de la art.16, în cazul mai multor domenii de activitate printre care în cazul activităților care implică nevoia de continuitate cum este și producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate prin dispoziții legale, de reglementare sau administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente.

Aceste prevederi se reflectă și în cuprinsul dispozițiilor Codul muncii și CCM, limitându-se durata maximă legală a timpului de muncă la 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare(art.114 alin.1 Codul muncii, CCM- durata maximă a programului de lucru, inclusiv munca suplimentară este cea prevăzută de lege).

Codul muncii cuprinde și dispoziții potrivit cărora această durată poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, în anumite condiții, pentru anumite activități sau profesii, recunoscând însă lucrătorilor, dreptul de a beneficia de perioade de repaus echivalente compensatorii.În acest sens sunt disp.art.114 Codul muncii (1)durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână inclusiv ore suplimentare;(2) prin excepție durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.; (3)Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia prin CCM, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni; (4)Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin.3, dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni."

Instanța nu poate reține susținerea reclamantului că toate orele din perioada consemnului în care s-a aflat la dispoziția angajatorului reprezintă ore suplimentare, întrucât potrivit art. 111 Codul muncii este necesar ca în tot acest interval de timp salariatul să își îndeplinească sarcinile și atribuțiile de serviciu.

Instanța a reține că pot fi considerate ore suplimentare doar numărul de ore ce depășește norma de 40 ore pe săptămână, în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului și și-a îndeplinit efectiv sarcinile de serviciu.

În art. 17 alin.2 din Directiva 2003/88/CE este prevăzută posibilitatea stabilirii unor derogări prin acte cu putere de lege sau acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii ..., iar la alin.3 lit. (iv)s-a prevăzut această posibilitate în producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate.

Jurisprudența comunitară permite astfel o asemenea organizare a timpului de lucru , stabilind că directivele 93/104 și 2003/88 privind organizarea timpului de muncă nu se opun aplicării de către un stat membru a unei legislații care să permită luarea în considerare în mod diferit, cu remunerare diferită, a unor perioade de timp în care prestațiile de muncă sunt efectiv realizate și cele în care nu se prestează muncă efectivă, în măsura în care un astfel de regim asigură efectul util al drepturilor conferite lucrătorilor de aceste directive în vederea protecției eficace a sănătății și securității acestora - cauza C-437/05, pct. 35, 36 din Ordonanța Vorel .

Având în vedere legislația europeană, partenerii săi la încheierea CCM la nivel de unitate în anexa nr. 6 au stabilit modul de lucru în stațiile unde programul de lucru este de 24 de ore urmate de 48 de ore libere, unde în cadrul turei de 24 de ore se luca efectiv doar 8 ore, pentru restul perioadei intervenindu-se doar în caz de avarie sau la solicitarea dispecerului, în registrele/rapoartele de tură fiind înscrise operațiile prestate efectiv de salariat, expertul desemnat în cauză identificând timpul de lucru suplimentar efectuat de reclamant în aceste condiții- anexele 4, 5 la raportul de expertiză completat .

Instanța a avut în vedere faptul că din total ore efectuate în consemn în perioada dedusă judecății , respectiv 588 ore, doar 164, 22 ore reprezintă ore suplimentare, peste normativul de 40 ore/ săptămână . Aceste ore au fost identificate de expert, motiv pentru care pârâta va fi obligată la plata contravalorii lor, iar pentru repararea integrală a prejudiciului produs prin neplata orelor suplimentare, văzând disp.art 166 alin 4 Codul muncii, art. 1 alin 3 din OG nr. 13/2011, sumele vor fi actualizate cu indicele de inflație și se va calcula dobânda legală de la data scadenței la data plății efective.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel reclamantul.

Apelantul critică sentința în sensul că, prima instanță interpretând eronat disp.art.111 Codul muncii și art.2 pct.1 din Directiva nr.88/2003, nu consideră orele de consemn la locul de

muncă ce depășesc durata normală a muncii de 40 de ore / săptămână, drept timp de muncă/ore suplimentare, decât dacă salariatul, în respectiva perioadă, își îndeplinește activitatea sau funcțiile, întrucât timpul de lucru nu ar presupune doar simpla prezență a salariatului la locul de muncă la dispoziția angajatorului.

Prima instanță a considerat, nelegal, că nici măcar durata normală a muncii de 40 de ore pe săptămână nu intră în orele de consemn în care salariatul nu prestează efectiv activitate, consecința fiind aceea că deși s-au constatat mai multe ore efectiv prestate de expertul desemnat în Varianta a II-a respectiv 588 ore, instanța nu le-a luat în considerare în totalitate ca ore suplimentare, ci doar o parte, respectiv numai 162,22 ore.

Prima instanță a considerat total nelegal orele de consemn în care salariatul este obligat să fie prezent la fizic la locul de muncă, însă în care nu prestează efectiv activitate, reprezintă timp liber, nu timp de muncă/ore suplimentare când depășesc durata normală a muncii de 40 de ore pe săptămână, consecința fiind aceea că nu a valorificat ca ore suplimentare toate cele 588 ore, deși reprezentau timp efectiv lucrat.

Faptul că această interpretare a art.111 Codul muncii și art.2 pct.1 din Directiva nr.88/2003 este contrară acestor texte legale o spune expres literatura juridică de specialitate. și Curtea Europeană de justiție prin mai multe hotărâri depuse la dosar.

Practic tribunalul interpretează directiva CE nr.88/2003 contrar conținutului său explicit, dar și contrar jurisprudenței Curții de Justiție.

Potrivit art.111 Codul muncii și art.2 pct.1 din Directiva CE nr.88/2003, timpul de muncă nu se limitează la timpul efectiv lucrat iar orele suplimentare sunt tot timp de muncă.

Faptul că această interpretare a primei instanțe este contrară acestor texte legale o spune expres Curtea de Justiție a Uniunii Europene prin mai multe hotărâri care au fost depuse la dosarul primei instanțe.

Directiva prevede că 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, art.2 pct.2 definind perioada de repaus ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru.

Tribunalul concluzionează greșit că timpul de lucru (ore suplimentare) nu poate presupune doar simpla prezență a lucrătorului la locul de muncă, la dispoziția angajatorului fără a presta efectiv activitate.

Interpretarea cu caracter obligatoriu a Directivei CE nr.88/2003 a fost realizată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene prin mai multe hotărâri iar Tribunalul a ignorat această interpretare raportându-se doar la hotărârea pronunțată în cauza Vorel pe care o citește greșit și selectiv.

CJUE, în cauza Nicușor Grigore, definește noțiunea de timp de lucru ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile/sau practicile naționale și că această noțiune trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus.

În cauza Fuss (C-429/09), se reține că timpul de lucru aferent gărzilor și permanențelor efectuate de personal potrivit regimului care impune prezența fizică a lucrătorului în cauză la locul de muncă face parte din noțiunea de „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88.

În cauza SIMAP (C-303/98) se arată că trăsăturile caracteristice ale timpului de lucru sunt prezente în cazul timpului petrecut în gardă de către medicii din echipele de asistență medicală primară în cazul în care este necesară prezența lor la centrul de sănătate. Faptul că acești medici sunt obligați să fie prezenți și disponibili la locul de muncă în vederea furnizării de servicii profesionale înseamnă că aceștia își exercită atribuțiile în acest caz. Această interpretare este confirmă cu obiectul Directivei 93/104. În mod expres CJUE arată că orele de gardă sunt în integralitatea lor timp de lucru sau ore suplimentare, prin simpla obligație de prezență a salariatului la locul de muncă..

În cauza JAEGER (C-151/02), CJUE stabilește că simpla prezență a salariatului la locul de muncă reprezintă timp de muncă indiferent de munca efectiv efectuată de acesta. Directiva 93/104 trebuie interpretată în sensul că serviciul de gardă efectuat de către un medic, în cazul în care acesta este obligat să fie prezent fizic în spital, trebuie să fie considerat în integralitate timp

de lucru, chiar și în cazul în care persoanei în cauză îi este permis să se odihnească la locul său de muncă în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt necesare.

În cauza Vorel (C-437/05), CJUE a dedus că serviciile de gardă pe care lucrătorul le efectuează conform regimului în care este necesară prezența fizică în unitate trebuie considerate în întregime ca fiind timp de lucru în sensul vizat de Directiva 93/104, indiferent de prestațiile de muncă efectuate în mod efectiv de persoana interesată în timpul acestor gărzi. Prin urmare trebuie apreciat că în cadrul unui serviciu de gardă efectuat de un medic la locul de muncă, perioadele în cursul cărora acesta rămâne în așteptarea unei sarcini de lucru efective trebuie considerată în întregime ca fiind timp de lucru, și dacă este cazul, ca ore suplimentare în înțelesul Directivelor 93/104 și 2003/88.

Conform acestor hotărâri este evident că CJUE a considerat că este suficient să existe o obligație a lucrătorului care să-l pună în imposibilitate de a-și alege locurile de ședere în perioadele de activitate profesională pentru o astfel de perioadă inactivă să reprezintă o formă de excitare a funcțiilor acestuia, iar dacă salariatul locuiește într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa la locul de muncă însă în vederea îndeplinirii obligațiilor sale ne aflăm în prezența elementelor caracteristice noțiunii de timp de lucru și atunci când este cazul a muncii suplimentare.

Ori exact aceasta este situația reclamantului deoarece pe lângă cele 8 ore considerate timp de muncă de către angajator în tot restul de 16 ore ale turei (ulterior 12 ore) era consemnat la locul de muncă, locație pe care nu o alegea liber ci era impusă de angajator și avea obligația să nu o părăsească.

Art.2 pct.1 din Directiva 2003/88 și jurisprudența CJUE, înlătură clauzele contractului colectiv de muncă ce califică și remunerează consemnul la locul de muncă drept o simplă restricție a timpului liber, deoarece sunt contrare dreptului comunitar.

A considera că această perioadă este timp liber așa cum dorește angajatorul, este nelegal, principiul supremației dreptului comunitar impunând calificarea juridică a acestor ore ca fiind ore suplimentare când se depășește durata normală a muncii de 40 ore/săptămână.

Varianta în care este considerată muncă suplimentară numai perioada de timp efectiv lucrat încalcă jurisprudența CJUE.

Intimata depune la dosar întâmpinare iar apelantul răspuns la întâmpinare

Pentru termenul din 31.05.2014, apelantul a solicitat instanței de apel ca în temeiul art. 267 alin 2 din Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene - TFUE (fost art. 234 alin 2 din Tratatul de Înfăptuire a Comunității Europene - TUE) să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene solicitarea de a răspunde la următoarele întrebări preliminare pentru asigurarea unei interpretări a dispozițiilor articolului 2,6,15,17,18 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă:

Pentru același termen de judecată apelantul a formulat și o cerere de sesizare a ICCJ, pentru ca în baza art.519 Cod pr.civilă să pronunțe o hotărâre prin care să statueze asupra următoarelor chestiuni de drept, de a căror lămurire depinde soluționarea în fond a cauzei:

Dacă perioada de timp pe care un angajat o petrece în consemn/gardă/ permanentă la locul de muncă la dispoziția angajatorului, parte integrantă a unei ture de 24 ore, loc de muncă pe care nu are voie să-l părăsească până când este înlocuit de un alt angajat, având obligația de a presta efectiv o activitate oricând este necesar în această perioadă, la alarmare sau la solicitarea dispecerului reprezintă în lumina legislației naționale (art.111-143 Codul muncii) și europene (Directiva nr.88/2003), timp de muncă (vechime în muncă) indiferent de timpul efectiv lucrat conform art.111-112 Codul muncii, sau din contră reprezintă timp de repaus conform art.133 Codul muncii.

În condițiile în care timpul pe care un angajat îl petrece în consemn, în lumina legislației naționale și europene, în durata normală a muncii de 40 ore pe săptămână (art.112 Codul muncii) să se lămurească dacă, atunci când se depășește durata normală a muncii această perioadă reprezintă muncă suplimentară (art.120 rap. la art.112 Codul muncii).

Dacă perioada petrecută de salariat în consemn reprezintă timp de muncă în sensul art.111 Codul muncii și implicit ore suplimentare când se depășește durata normală a muncii de 40 ore pe săptămână, în sensul art.120 Codul muncii, indiferent de timpul efectiv lucrat, să se

lămurească dacă sporul acordat pentru acest timp de muncă suplimentar poate fi sub nivelul minimal al sporului prev., La art.123 alin. 2 Codul muncii sau sub sporul prevăzut de CCM pentru munca suplimentară, dacă acesta din urmă este mai mare decât cel prevăzut de Codul muncii.

Să se lămurească dacă angajatorul datorează și sporul prev. în Codul muncii sau în CCM pentru munca de noapte (art.126 Codul muncii), sporul pentru munca efectuată în zilele de repaus săptămânal (art.137 alin.1-3 Codul muncii) și sporul pentru munca efectuată în zilele de sărbătoare legală (art.142 Codul muncii) atunci când turele de 24 ore sunt prestate inclusiv noaptea, sâmbăta , duminica sau la sărbători legale, și dacă aceste sporuri sunt imperative, respectiv dacă pot fi plătite de angajator sub cuantumul minim prevăzut de Codul muncii sau CCM.

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

1. În ceea ce privește admisibilitatea sesizării ICCJ, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, apelantul arată că:

Sunt îndeplinite condițiile prev. de art.519 Cod pr.,civilă pentru a solicita ICCJ să pronunțe o hotărâre prin care să statueze asupra acestor chestiuni de drept de a căror lămurire depinde soluționarea în fond a cauzei.

Aceste chestiuni de drept au primit o soluționare diferită din partea diferitelor complete ale Curții de Apel Craiova, dar și ale Curții de Apel București.

Opinia pe care o consideră corectă a apreciat, în virtutea Directivei 2003/88 interpretată obligatoriu de CJUE prin hotărârile pronunțate în cauzele Nicușor Grigore (C-258/10), Fuss (C-429/09), SIMAP (C-303/98), JAEGER (C-151/02), Vorel (C-437/05), că perioada de consemn la locul de muncă reprezintă timp de muncă în sensul art.111 Codul muncii implicit ore suplimentare când se depășește durata normală a muncii de 40 ore pe săptămână, în sensul art.120 Codul muncii, indiferent de timpul efectiv lucrat, iar angajatorul datorează sporurile prevăzute în CCM pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte, pentru munca efectuată în zilele de repaus săptămânal și sportul pentru munca efectuată în zilele de sărbători legale atunci când turele de 24 ore, atunci când includ și perioada de consemn erau prestate inclusiv noaptea, sâmbăta , duminica sau la sărbători legale.

În acest sens sunt deciziile Curții de Apel Craiova: nr.67/04.02.2015, nr.2610/13.05.2016, nr.4653/23.11.2016, deciziile CA București: nr.177/15.01.2013 și 1721/16.03.2017.

2. În ceea ce privește admisibilitatea sesizării ICCJ, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, intimata pârâtă, prin apărător, a depus la dosar punctul de vedere , arătând că nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile de admisibilitate impuse de dispozițiile art. 519 NCPC în vederea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, și pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept de care depinde soluționarea prezentei cauze.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată:

1.Norma de drept intern

Potrivit art.120 alin.1 Codul muncii, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de art.112, este considerată muncă suplimentară.

2. Prezentarea jurisprudenței proprii instanței.

Jurisprudența Curții de Apel Craiovacu privire la modul de interpretare a acestor dispoziții.

Prin decizia civilă nr./2016/23.11.2016, pronunțată în dosarul nr....., Curtea de Apel a reținut următoarele;

Prin sentința civilă nr. 1254/06.06.2016, Tribunalul G..... a admis acțiunea formulată de reclamantul C... G....., în contradictoriu cu pârâta S.C., a obligat pârâta la plata către reclamant a sumei brute de 108.029 lei, reprezentând diferențe de drepturi salariale cuvenite pentru perioada 27.04.2012-31.12.2014, actualizate cu indicele de inflație și cu aplicarea dobânzii legale aferente până la data de 25.04.2016, care vor fi actualizate în continuare cu indicele de inflație și se va adăuga dobânda legală aferentă până la data plății efective și la plata sumei de 2300 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâta.

Apelul a fost respins cu următoarea motivare:

În speță, instanța de fond a reținut în mod concret întreaga situație de fapt dedusă judecății, respectiv, faptul că, în perioada 27.04.2012-31.12.2014 reclamantul C..... G..... a fost angajat al pârâtei S.C....., în funcția de electrician exploatare stații, fiind nemulțumit de faptul că, deși în perioada susmenționată a lucrat în ture de 24 de ore, pârâta nu a luat în considerare toată aceasta perioadă ca timp de lucru, ca de altfel nici perioada necesară preluării-primirii turei (15 minute), nefiind remunerat pentru orele lucrate suplimentar peste normativul de 40 de ore pe săptămână, cu acordarea inclusiv a sporurilor prevăzute în Codul muncii și în contractul colectiv de muncă pentru acele ore suplimentare ce au fost efectuate noaptea, sâmbăta, duminica, în zilele libere plătite conform contractului colectiv de muncă sau în zilele de sărbători legale.

Tribunalul.....a interpretat corect dreptul comunitar alături de reglementările dreptului intern, precum și jurisprudența CJUE, fără a face o trimitere preliminară, având în vedere faptul că, după cum se arată și în recomandarea acestei Curți, o instanță națională poate să decidă ea înseși, în situația când se consideră destul de lămurită de jurisprudența Curții, cu privire la interpretarea corectă a dreptului Uniunii Europene și cu privire la situația de fapt pe care o constată.

Cu atât mai mult cu cât există deja o jurisprudență explicită a CJUE în materia noțiunii de „timp de lucru”.

Astfel, s-a stabilit de către CJUE că perioada de gardă sau de consemn a unui lucrător, perioadă în care acesta este obligat să stea la dispoziția angajatorului, chiar dacă este o perioadă de inactivitate, reprezintă o formă de exercitare a funcțiilor acestuia, deci timp de lucru, dacă salariatul se află în imposibilitatea de a-și alege singur acest loc de ședere, ci îi este impus de către angajator, acesta din urmă trebuind să intervină doar atunci când este solicitat. Prin urmare, s-a stabilit că o astfel de perioadă de inactivitate chiar nu este timp de odihnă, ci timp de lucru.

Este similar și în situația intimatului reclamant din speța prezentă, în situația în care acesta din urmă, pe lângă cele opt ore considerate și de către angajator timp de lucru, în restul celor șaisprezece ore ale turei, ulterior doisprezece, era consemnat la locul de serviciu într-o locație care îi era impusă de către angajator și pe care nu putea să o părăsească, perioadă de timp în care potrivit CCM avea obligația de a interveni operativ în instalații.

Toată această modalitate expusă în care intimatul reclamant era obligat conform contractului colectiv de muncă să-și desfășoare activitatea, reprezintă o formă de exercitare a funcțiilor, respectiv a atribuțiilor de serviciu, fiind astfel îndeplinită și cea de-a doua condiție prevăzută de Codul Muncii.

Urmând jurisprudența anterioară (Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap), Curtea arată că factorul determinant pentru definirea noțiunii de „timp de lucru” este prezența în locul determinat de angajator și permanenta punere la dispoziția angajatorului.

În acea speță, s-a menționat expres că, faptul că medicul are la dispoziție o cameră în care să se odihnească în perioadele de așteptare la locul de muncă, în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, nu modifică această interpretare.

S-a stabilit că un serviciu de gardă („Bereitschaftsdienst”) pe care îl efectuează un medic în funcție de prezența fizică în spital, trebuie considerat ca reprezentând în totalitate timp de lucru în sensul acestei directive, chiar dacă partea interesată are dreptul să se odihnească la locul de muncă în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, astfel încât se opune reglementării unui stat membru care califică drept perioadă de repaus orice perioadă de inactivitate a lucrătorului în cadrul unui astfel de serviciu de gardă.

Această interpretare poate fi transpusă în prezenta cauză, serviciul de gardă al medicului - care se adaugă timpului normal de lucru, fiind similar cu cele 16 ore petrecute în consemn, după programul normal de lucru de 8 ore și în care reclamantul era obligat - potrivit fișei postului, să nu părăsească locul de muncă și să supravegheze, în mod permanent, funcționarea instalațiilor la parametrii prevăzuți, în condiții de siguranță, prevenind evenimentele care ar putea pune în pericol siguranța în nefuncționarea acestora.

În interpretarea noțiunii de „timp de lucru”, prevăzută de art.2 pct.1 din Directiva 2003/88 CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003, în Ordonanța din 4 martie 2011 dată în cauza Nicușor Grigore împotriva României(C-258/10) Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că stabilirea ca „timp de lucru”, în sensul Directivei nr.2003/88 a unei perioade de prezență a lucrătorului depinde de obligația acestuia din urmă de a se afla la dispoziția angajatorului său, iar factorul determinant este împrejurarea că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să fie la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare(pct. 53).

Dacă salariatul poate, în afara timpului de lucru de 40 de ore pe săptămână, să își organizeze timpul, să părăsească locul de muncă și să se dedice propriilor interese, perioada consacrată unor astfel de activități nu poate fi considerată „timp de lucru”, în sensul art.2 pct.1 din Directiva 2003/88(pct.66 din ordonanță).

Dacă, dimpotrivă, salariatul locuiește într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa la locul de muncă și dacă reiese din verificările instanței că salariatul trebuie, în realitate, în vederea îndeplinirii obligațiilor sale, să se afle la dispoziția angajatorului, pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, sunt întrunite elementele caracteristice noțiunii de „timp de lucru”,(pct.67 din ordonanță).

Astfel, este necesar să se considere că obligațiile ce îl pun pe lucrător în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere în perioadele de inactivitate profesională reprezintă o formă de exercitare a funcțiilor acestuia(pct.68 din ordonanță).

În acest context, a apreciat Curtea Directiva 88/2003, care nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus, iar printre elementele caracteristice noțiunii de „timp de lucru”, în sensul directivei nu figurează intensitatea lucrului efectuat de salariat sau randamentul acestuia(pct. 43).

La pct.56 din ordonanța mai sus menționată s-a arătat că și în situația în care reglementarea națională este compatibilă cu directiva, trebuie examinat dacă modul de aplicare efectivă a acesteia poate duce la rezultatele incompatibile cu cerințele directivei.

În ceea ce privește autoritatea hotărârii de interpretare, se reține că, în Hotărârea din 27 martie 1963, da Costa, cauzele 28-30/62, Curtea a stabilit că hotărârea de interpretare dată de Curte este rezultatul unei operațiuni de explicitare, care rămâne abstractă și obiectivă și de aceea se poate vorbi de „o autoritate a interpretării”. Astfel, orice magistrat național va putea utiliza răspunsul Curții.

În consecință, interpretarea dreptului comunitar de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene este obligatorie pentru magistrații din statele membre ale Uniunii Europene, cum este și România, iar interpretarea noțiunii de „timp de lucru”, efectuată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene prevalează față de dezlegările în drept date de instanța națională.

În speță, în perioada celor 16 ore de „consemn la domiciliu”, reclamantul era obligat să rămână în incinta unității, unde avea la dispoziție o cameră de locuit, aflată în imediata apropiere a camerei de comandă, o bucătărie improvizată și un grup sanitar, la care se putea

ajunge trecând din camera de locuit prin camera de comandă și camera de servicii interne.

Reclamantul nu avea posibilitatea de a părăsi incinta stației în toate cele 24 de ore ale turei de serviciu, după cum rezultă din declarațiile martorilor și Instrucțiunea Tehnică Internă privind preluarea, predarea și efectuarea serviciului de tură în stațiile de transformare nr.1/09.04.2008, pct.2.3. (filele nr.91-94 din dosarul nr.11539/95/2010*, vol. I) în care se menționează că în perioada de consemn angajatul își desfășoară activitatea la locuința special amenajată, aferentă stației pentru exploatarea la domiciliu, că plecarea de la domiciliu în timpul turei de 24 de ore sau lăsarea instalației sub supravegherea altor persoane decât a electricianului la serviciu este interzisă, iar plecarea din stație a electricianului de serviciu în timpul turei se consideră părăsirea locului de muncă și se sancționează ca atare, prevederi menținute și în Instrucțiunea de lucru Ipo-01-06-01#02#03 din 2011.200 privind preluarea, predarea serviciului de tura în stațiile de transformare 110kv*mt (fila 303 din dosarul nr.11539/95/2010*, vol.II).

Așadar, reclamantul se afla la dispoziția angajatorului pentru toată perioada de 24 de ore a turei de serviciu, într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa la locul de muncă pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, iar aceste obligații îl puneau pe reclamant în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere, de a-și organiza timpul conform voinței sale și de a se dedica propriilor interese.

Prin urmare, potrivit jurisprudenței Curții Europene de Justiție, sunt îndeplinite condițiile pentru ca toată perioada celor 16 ore prestate în perioada de consemn să fie considerată „timp de lucru”. Nu se poate afirma că perioada de consemn era perioada de repaus, iar, după cum s-a reținut în jurisprudența Curții, nu poate exista o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus.

Cum sunt considerate „timp de lucru”, cele 16 ore, ulterior 12 ore prestate în perioada de consemn, orele realizate de reclamant peste norma lunară prevăzută de dispozițiile art.109 din Codul muncii sunt ore suplimentare.

Or, în condițiile în care angajații rămâneau la dispoziția angajatorului după terminarea timpului normal de lucru de 8 ore, este evident că este vorba de prestarea unei munci suplimentare cu atât mai mult cu cât angajații rămâneau în incinta stațiilor de lucru, în încăperi special amenajate care însă nu pot fi asimilate cu domiciliul salariatului, unde acesta își petrece în mod obișnuit timpul liber.

Sustinerile apelantei petente în sensul că orele suplimentare sunt reprezentate doar de timpul efectiv lucrat în instalații de către personal nu pot fi susținute în apărarea acesteia.

Este adevărat că pentru perioada de 16 ore în care angajatul era la dispoziția apelantei intimat se acorda un spor de 25% din salariul de bază dar prin aceasta nu se pot eluda dispozițiile legale din Codul Muncii privind munca suplimentară și munca de noapte, reglementate de disp. art. 120-124 și 125-126 din acest act normativ.

În speță, prin contractele colective de muncă, la art.2.8.3 s-a stabilit că sporul pentru orele suplimentare este de 100% din salariul de bază brut.

Din foile colective de prezentă și rapoartele de tură depuse la dosarul cauzei reiese că activitatea reclamantului în perioada în discuție s-a efectuat în sistemul de ture mai sus menționat. Reclamantul desfășura activitate în instalații 8 ore din cele 24 de ore, iar restul de 16 ore, ulterior 12 ore, era consemnat la domiciliu, perioadă în care, potrivit regulamentului, intervenea operativ în instalații la cererea dispecerului de serviciu sau în caz de alarmă.

Așadar, reclamantul se afla la dispoziția angajatorului pentru toată perioada de 24 de ore a turei de serviciu, într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa la locul de muncă pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, iar aceste obligații îl puneau pe reclamant în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere, de a-și organiza timpul conform voinței sale și de a se dedica propriilor interese.

Prin urmare, potrivit jurisprudenței Curții Europene de Justiție, sunt îndeplinite condițiile pentru ca toată perioada celor 16 ore prestate în perioada de consemn să fie considerată „timp de lucru”. Nu se poate afirma că perioada de consemn era perioada de repaus, iar, după cum s-a reținut în jurisprudența Curții, nu poate exista o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus.

Cum sunt considerate „timp de lucru„, cele 16 ore prestate în perioada de consemn, orele realizate de reclamant peste norma lunară prevăzută de dispozițiile art.109 din Codul muncii sunt ore suplimentare.

În consecință, activitatea prestată de către reclamant peste norma lunară calculată la o valoare de 40 de ore săptămânal în raport de numărul de săptămâni din lună reprezintă ore suplimentare în accepțiunea prevăzută de art.120 Codul muncii.

Prin decizia nr...../04.02.2015 pronunțată în dosarul nr....., Curtea de Apel a reținut următoarele:

Prin sentința civilă nr. din 09 septembrie 2014, pronunțată de Tribunalul G, în dosarul nr. a fost admisă acțiunea ulterior precizată, formulată de reclamantul A..... S..... I....., împotriva pârâtei SC

A fost obligată pârâta la plata către reclamant a sumei de 71.866 lei brut, reprezentând drepturi salariale restante, sumă care va fi actualizată cu indicii de inflație la data plății efective, precum și la plata către reclamant a sumei de 10.178,7 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâta.

Prin decizia nr.67/04.02.2015 pronunțată în dosarul nr.11539/95/2010*, CA Craiova, a fost respins recursul ca nefondat, pentru următoarele considerente:

În cauzele Van Gend en Loos vs. Nederlandse Administratie der Belastingen și Costa vs. Enel, CJUE a fost consacrat principiul supremației dreptului european și principiul efectului direct.

Astfel, Curtea a declarat că legislația emisă de instituțiile europene se integrează în sistemele juridice ale statelor membre, care sunt obligate să o respecte.

Dacă o regulă națională este contrară unei dispoziții europene, autoritățile statelor membre trebuie să aplice dispoziția europeană. Dreptul național nu este nici anulat și nici abrogat, însă caracterul său obligatoriu este suspendat.

Judecătorul național are, de asemenea, obligația de a asigura respectarea principiului supremației. După caz, acesta poate să utilizeze procedura întrebărilor preliminare, dacă există îndoieli privind aplicarea acestui principiu.

Reiese dintr-o jurisprudență constantă că o hotărâre pronunțată cu titlu preliminar de Curte obligă instanța națională în ce privește interpretarea sau validitatea actelor în cauză ale instituțiilor Uniunii pentru soluționarea litigiului din acțiunea principală (a se vedea în acest sens: Hotărârea din 24 iunie 1969, Milch-, Fett- und Eierkontor, Hotărârea din 3 februarie 1977, Benedetti, Wünsche, și Hotărârea din 14 decembrie 2000, Fazenda Pública).

În mod evident, rolul Curtii în cadrul procedurii preliminare este acela de a oferi o interpretare a dreptului Uniunii sau de a se pronunța cu privire la validitatea acestuia, iar nu de a aplica acest drept la situația de fapt care face obiectul procedurii principale.

Acest rol revine instanței naționale și, prin urmare, Curtea nu este competentă să se pronunțe cu privire la probleme de fapt ivite în cadrul litigiului principal și nici să soluționeze eventuale divergențe de opinii în interpretarea sau aplicarea normelor de drept național.

Pe de altă parte, atunci când se pronunță asupra interpretării sau validității dreptului Uniunii, Curtea încearcă să ofere un răspuns util pentru soluționarea litigiului principal, însă instanța de trimitere este cea careia îi revine sarcina de a deduce consecințele concrete din răspunsul Curtii, înlăturând, dacă este cazul, aplicarea normei naționale în discuție.

Relevantă în acest sens este și cauza C-173/09 privind procedura Georgi Ivanov Elchinov vs. Natsionalna zdravnoosiguritelna kasa în care, Curtea de Justiție a Uniunii Europene - având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Administrativen sad Sofia-grad (Bulgaria) - a concluzionat că dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională - căreia îi revine sarcina de a se pronunța asupra unei cauze - după trimiterea spre rejudecare dispusă de o instanță superioară sesizată cu recurs, să aibă obligația să respecte, în conformitate cu dreptul procesual național dezlegarea dată problemelor de drept de către instanța superioară, în cazul în care aceasta consideră, având în vedere interpretarea pe care a solicitat-o Curții, că acea dezlegare nu este conformă cu dreptul Uniunii.

Potrivit unei jurisprudențe consacrate, instanța națională are obligația de a asigura efectul deplin al acestor dispoziții, înlăturând, din oficiu dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții contrare a legislației europene, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acestei

dispoziții naționale pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, și Hotărârea din 19 noiembrie 2009).

În același timp însă, judecătorul național nu este ținut a adresa o întrebare preliminară atunci când răspunsul rezultă deja din jurisprudența CJCE, formulată în termeni care îl ajută la rezolvarea litigiului la nivel național.

În acest context, Curtea urmează a înlătura ca nefondată susținerea apelantei privitoare la nesocotirea indicațiilor obligatorii ale deciziei de casare conform prevederilor art. 315 Cod. pr. civ. și încălcarea principiului securității raporturilor juridice.

În speța dedusă prezentei judecăți, esențială este, așa cum corect a reținut și prima instanță, interpretarea noțiunilor de „timp de lucru” și „perioadă de odihnă” în temeiul Directivei 93/104 privind protecția și securitatea lucrătorilor.

Aceste noțiuni au fost interpretate de Curte nu numai în cauza Nicușor Grigore împotriva RNP dar și în cauza Landeshauptstadt Kiel vs. Norbert Jaeger ce conține, de asemenea, aspecte cu privire la împărțirea timpului de lucru, definind elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru” ca fiind: „întreaga perioadă în care muncitorul este la muncă, la dispoziția angajatorului și în exercițiul activității sau al funcțiilor lui”.

Urmând jurisprudența anterioară (Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap), Curtea arată că factorul determinant pentru definirea noțiunii de „timp de lucru” este prezența în locul determinat de angajator și permanenta punere la dispoziția angajatorului.

În acea speță, s-a menționat expres că, faptul că medicul are la dispoziție o cameră în care să se odihnească în perioadele de așteptare la locul de muncă, în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, nu modifică această interpretare.

S-a stabilit că un serviciu de gardă („Bereitschaftsdienst”) pe care îl efectuează un medic în funcție de prezența fizică în spital, trebuie considerat ca reprezentând în totalitate timp de lucru în sensul acestei directive, chiar dacă partea interesată are dreptul să se odihnească la locul de muncă în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, astfel încât se opune reglementării unui stat membru care califică drept perioadă de repaus orice perioadă de inactivitate a lucrătorului în cadrul unui astfel de serviciu de gardă.

Această interpretare poate fi transpusă în prezenta cauză, serviciul de gardă al medicului - care se adaugă timpului normal de lucru, fiind similar cu cele 16 ore petrecute în consemn, după programul normal de lucru de 8 ore și în care reclamantul era obligat - potrivit fișei postului, să nu părăsească locul de muncă și să supravegheze, în mod permanent, funcționarea instalațiilor la partametrii prevăzuți, în condiții de siguranță, prevenind evenimentele care ar putea pune în pericol siguranța în nefuncționarea acestora.

De menționat în același timp că, indicând anumite formule de calcul ale sumei pretinse, reclamantul nu și-a modificat acțiunea, dat fiind că, în mod constant, el a solicitat aceleași drepturile bănești, cuvenite pentru timpul lucrat și neachitate de angajator.

Față de aceste considerente, se vor înlătura ca fiind nefondate și susținerile recurente privitoare la definirea noțiunii de „timp de muncă”, respectiv, pentru calificarea juridică a timpului petrecut de salariat în incinta unității (16 ore) după încheierea programului normal de lucru de 8 ore, indiferent de timpul efectiv lucrat.

Prin decizia civilă nr./06.04.2016, pronunțată în dosarul nr....., Curtea de Apel a reținut următoarele:

Prin sentința civilă nr. din 04 decembrie 2015, Tribunalul M..... a fost admisă în parte acțiunea precizată formulată de reclamantul P..... Ș..... în contradictoriu cu pârâta S.C.

A fost obligată pârâta să plătească reclamantului suma brută de 74.322 lei din care 68920 lei c/val ore suplimentare prestate în program normal de lucru, repaus săptămânal, sărbători legale și spor pentru orele efectuate în timpul nopții în perioada 01.02.2012-22.12.2014; 1965 lei actualizarea cu indicele de inflație până la data de 01.09.2015 și 3437 lei dobânda legală pe perioada 01.02.2012-01.09.2015, sumă ce va fi reactualizată cu indicele de inflație și dobânda legală la data plății efective.

A fost obligată pârâta să plătească reclamantului suma de 4400 lei reprezentând cheltuieli de judecată.

Curtea a admis apelul declarat de pârâtă și a respins ca nefondat apelul declarat de reclamant pentru următoarele considerente:

Prin cererea de chemare în judecată reclamantul a solicitat obligarea pârâtei la plata sumei reprezentând drepturi de natură salarială pentru orele lucrate suplimentar peste normativul de 40 de ore pe săptămână, pentru o perioadă de trei ani anterior datei introducerii acțiunii, cu luarea în considerare a sporurilor prevăzute în Codul muncii și în CCM pentru calculul acelor ore suplimentare ce au fost efectuate noaptea, sâmbăta, duminica, în alte zile libere plătite conform CCM sau în alte zile de sărbători legale din care să se scadă suma primită pentru consemnul în stație, sumă actualizată de la data la care trebuiau plătite și până la plata efectivă, cu cheltuieli de judecată.

Reclamantul a învederat că lucra în ture de 24 ore din care 8 ore în instalații și restul de 16 ore consemnat la domiciliu, pentru aceste ore de consemn primind un spor de 25% din salariul brut, însă angajatorul, în mod nelegal, nu a considerat niciodată că orele de consemn care depășesc norma de 40 de ore săptămânal ar constitui ore suplimentare, invocând Directiva nr.2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, în sensul că, potrivit art.2 pct.1 al acesteia dar și a interpretării obligatorii a acestei norme prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (în principal Ordonanța Curții din 04.03.2011 în cauza Nicușor Grigore împotriva RNPR) calificarea drept timp de lucru a unei perioade de prezență a lucrătorului, depinde de dispoziția obligația acestuia din urmă de ase afla la dispoziția angajatorului său.

În raport de aceste aspecte invocate în cererea de chemare în judecată de către apelantul reclamant Curtea, consideră că este necesar a clarifica dacă orele de consemn, ce depășesc norma de 40 de ore săptămânal, pot fi considerate timp de lucru, în sensul Art.2(Capitolul 1) din Directiva (CE)/88/2003 a Parlamentului European și Consiliul Uniunii Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, timp de muncă - muncă suplimentară în sensul dispozițiilor Codului muncii și CCM, pentru a fi remunerate în condițiile Codul muncii sau ale CCM.

Curtea constată că, prin Art.1(Capitolul 1) această directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru, aplicându-se perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal, anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

În Art.2(Capitolul 1) sunt definite: timpul de lucru, perioada de repaus, timpul de noapte, lucrător de noapte, munca în schimburi, lucrător în schimburi, lucrător mobil, activitate offshore, repaus suficient.

În Capitolul 2 se regăsesc reglementări privind perioade minime de repaus-alte aspecte ale organizării timpului de lucru, fiind stabilite și măsurile ce trebuiesc luate de statele membre pentru ca orice lucrător să beneficieze: de perioada minimă de repaus zilnic de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore(Art.3); de timp de pauză în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește 6 ore(Art.4); în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore la care se adaugă 11 ore de repaus zilnic(Art.5); de limitarea timpului de lucru săptămânal prin dispoziții legale, de reglementare și administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali astfel încât timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore(Art.6); de un concediu anual plătit de cel puțin 4 săptămâni(Art.7).

Art. 2 punct 1, din Directiva (CE) nr./88/04.11.2003, definește timpul de lucru ca fiind „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale”.

Timpul de lucru presupune așadar îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții: lucrătorul se află la locul de muncă, este la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale.

Timpul de lucru nu presupune doar simpla prezență a lucrătorului la locul de muncă la dispoziția angajatorului.

Deși nu este reglementată expres munca suplimentară, din interpretarea disp.Art.6(Cap.2) din Directiva(CE) nr.88/2003 potrivit căroră, „timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore”, rezultă că și munca suplimentară

presupune ca lucrătorul să se afle la locul de muncă, să fie la dispoziția angajatorului și să își exercite activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale.

Legislația națională definește la art.111 Codul muncii timpul de muncă, ca fiind orice perioadă în care salariatul se află la dispoziția angajatorului, și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Curtea reține astfel că, și potrivit legislației naționale, condițiile menționate la art.111 Codul muncii, trebuie îndeplinite cumulativ, iar simpla prezență a lucrătorului la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, fără a presta efectiv activitate în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor specifice contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare, nu poate fi considerată timp de muncă.

Raționamentul juridic expus este aplicabil și în ceea ce privește munca suplimentară.

În acest sens art.120 Codul muncii, definește munca suplimentară ca fiind munca prestată în afara duratei normale a timpului săptămânal de lucru prevăzută la art.112 Codul muncii(40 de ore).

Curtea constată că prin CCM la nivel de unitate, a fost reglementată durata programului normal de lucru și munca suplimentară, iar pentru electricienii care lucrează în stațiile electrice, s-a stabilit serviciu în ture cu consemn la domiciliu astfel: până în aprilie 2013 electricianul lucra în ture de 24 de ore din care 8 ore de lucru efectiv în instalațiile electrice și 16 ore de consemn într-un spațiu special amenajat pentru odihnă, putând presta activități specifice timpului liber(servirea mesei, lectura vizionare emisiuni tv, odihnă), având obligația de a răspunde la telefonul de serviciu și de a interveni operativ în instalații la cererea dispecerului de serviciu sau la alarmare; după aprilie 2013 consemnul în cadrul unei ture a fost redus la 12 ore, lucru efectiv în stațiile electrice fiind de 12 ore.

După fiecare tură de 24 de ore, electricianul avea 48 de ore libere.

Prin același CCM s-a stabilit că, nu constituie timp efectiv de muncă, timpul destinat consemnului ci doar timpul afectat pentru terminarea manevrelor, lichidarea avariilor.

Tot potrivit CCM, orele suplimentare reprezintă timpul lucrat la solicitarea conducerii în următoarele situații: orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru prev. la art.2.1(1) 8 ore pe zi respectiv 40 de ore pe săptămână, și se compensează prin ore libere plătite, sau cu spor la salariu.

În raport de toate aceste dispoziții Curtea reține că, orele în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, peste durata normală a timpului de muncă săptămânal(prev. la art.112 Codul muncii), ar putea fi considerate ore suplimentare, numai în ipoteza în care salariatul ar presta efectiv activitate, în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor specifice contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Or, în speță, perioada de timp în care apelantul reclamant a stat în consemn(remunerată cu un spor la salariul brut de bază), fără a lucra efectiv în instalațiile electrice, nu constituie timp de lucru în sensul Art.2 din Directiva(CE) nr.88/2003, timp de muncă-muncă suplimentară în sensul Codului muncii și CCM.

Curtea reține că nu există inadvertențe între timpul de lucru definit de Directiva (CE) nr./88/04.11.2003 și timpul de muncă definit de Codul muncii și CCM, iar dispozițiile din CCM care reglementează durata programului normal de lucru și munca suplimentară, salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare permanentă a stațiilor electrice, sunt compatibile cu dispozițiile Codului muncii și ale Directivei (CE) nr./88/04.11.2003.

Astfel, prin Art. 6 (Cap.2) din Directiva(CE) nr.88/2003, s-a stabilit, în sarcina statelor membre, luarea măsurilor necesare pentru ca în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin dispoziții legale, de reglementare și administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii social astfel încât timpul mediu de lucru (când lucrătorul se află la locul de muncă, este la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale) pentru fiecare perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore, iar prin Art.16(Cap.4) s-au stabilit perioade de referință pentru aplicarea sa.

Directiva a permis prin art.17 și 18 (Cap.5) anumite derogări de la art.16, în cazul mai multor domenii de activitate printre care în cazul activităților care implică nevoia de continuitate cum este și producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate prin dispoziții legale, de reglementare

sau administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente.

Aceste prevederi se reflectă și în cuprinsul dispozițiilor Codul muncii și CCM, limitându-se durata maximă legală a timpului de muncă la 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare (art.114 alin.1 Codul muncii, CCM- durata maximă a programului de lucru, inclusiv munca suplimentară este cea prevăzută de lege).

Codul muncii cuprinde și dispoziții potrivit cărora această durată poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, în anumite condiții, pentru anumite activități sau profesii, recunoscând însă lucrătorilor, dreptul de a beneficia de perioade de repaus echivalente compensatorii.

Edificatoare în acest sens sunt disp.art.114 Codul muncii (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână inclusiv ore suplimentare; (2) prin excepție durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.; (3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia prin CCM, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni; (4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin.3, dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni."

Prima instanță își fundamentează hotărârea apelată, pe considerentele Ordonanței din 4.03.2011 dată în cauza Nicușor Grigorie împotriva Regiei Naționale a Pădurilor, conform căroră "Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că în ceea ce privește noțiunea de "timp de lucru", articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 - definește respectiva noțiune ca fiind 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/sau practicile naționale, și că această noțiune trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc", interpretarea dreptului comunitar de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene, fiind obligatorie pentru statele membre ale Uniunii Europene.

În cauza respectivă CJUE, în interpretarea noțiunii de "timp de lucru", pornește de la natura și întinderea obligației de pază care îi revine pădurarului și regimul juridic al răspunderii care îi este aplicabil, considerând că este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare privind situația de fapt și aspectele juridice, în special din perspectiva dreptului național aplicabil.

Or, în analiza făcută, prima instanță omite a avea în vedere faptul că apelantul reclamant nu avea o asemenea obligație de pază iar regimul juridic al răspunderii acestuia este diferit de cel al pădurarului.

În raport de aceste precizări Curtea reține că, în mod eronat prima instanță, a considerat aceste ore de consemn ca fiind ore suplimentare și a obligat pârâta să plătească reclamantului, suma brută de 74322 lei reprezentând: c/val ore suplimentare prestate în program normal de lucru, repaus săptămânal, sărbători legale și spor pentru orele efectuate în timpul nopții în perioada 01.02.2012-22.12.2014, actualizarea cu indicii de inflație până la data de 01.09.2015, dobânda legală pe perioada 01.02.2012-01.09.2015, sumă ce va fi reactualizată cu indicii de inflație și dobânda legală la data plății efective și cheltuielile de judecată.

Pentru toate aceste considerente Curtea, constată a fi fondat apelul declarat de pârâtă și nefondat apelul declarat de reclamant ce vizează neacordarea sumei calculate de expert în răspunsul la obiecțiuni în urma recalculării sporurilor, neacordarea daunelor interese constând în dobânda legală penalizatoare, ce urmează a fi acordată de la data scadenței (data plății lichidării pentru luna anterioară) până la data plății efective a drepturilor de natură salarială și neacordarea tuturor cheltuielilor de judecată efectuate cu ocazia judecății.

Prin decizia nr...../13.06.2017 pronunțată în dosar nr., Curtea de Apel a reținut următoarele.

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului O... la data de 25.06.2015, sub nr., reclamantul M..... L..... a chemat în judecată pe pârâta SC....., solicitând instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să dispună:

- obligarea pârâtei la plata drepturilor de natură salarială pentru orele suplimentare lucrate peste normativul lunar de 40 de ore/săptămână, începând din data de 25.06.2012 până la data formulării prezentei cererii de chemare în judecată, cu luarea în considerare a sporurilor prevăzute de Codul Muncii și în CCM pentru calcularea acestor ore suplimentare ce au fost efectuate noaptea, sâmbăta și duminica, în zilele libere plătite conform CCM sau în zilele de sărbători legale, din care se va scădea suma primită pentru consemnul în stație corespunzător acestor ore, în intervalul de timp indicat, sumă actualizată cu indicele de inflație și dobânda legală, de la data solicitată și până la plata efectivă;

- obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale cuvenite reprezentând echivalentul celor 15 minute pentru fiecare tură de 24 de ore, lucrate ca timp suplimentar, peste normativul legal, la preluarea turei;

- obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

Prin sentința civilă nr.din data de 22 februarie 2017 pronunțată de Tribunalul O....., a fost respinsă acțiunea formulată de reclamant.

Apel declarat de reclamant împotriva acestei sentințe a fost respins prin decizia nr.1535/13.06.2017.

Pentru a se pronunța astfel, CA Craiova reținut următoarele aspecte:

Potrivit art.111 Codul Muncii ,timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale,conform contractului individual de muncă ,contractului colectiv de muncă aplicabil și legislației în vigoare.

Până la data de 1.01.2015, așa cum a reținut și prima instanță ,în perioada în care reclamantul s-a aflat în consemn ,acesta se afla la dispoziția angajatorului ,într-o locuință de serviciu pentru a putea efectua imediat ,în caz de nevoie prestațiile corespunzătoare ,aceste obligații punându-l pe salariat în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere ,de a-și organiza timpul conform voinței sale și de a se dedica propriilor interese.

Prin urmare,Curtea reține că timpul în care salariatul s-a aflat la dispoziția unității ,în consemn,fără a desfășura atribuții specifice funcției ,reprezintă timp de muncă în sensul Directivei CE 88/4.11.2013 și Codului Muncii ,acest aspect fiind stabilit și de către prima instanță,criticile în acest sens fiind nefondate.

Susținerile reclamantului apelant sunt însă neîntemeiate în ceea ce privește modalitatea de remunerare a orelor prestate în perioada de consemn.

Munca suplimentară definită de art.120 Codul Muncii ca muncă prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal ,cu consecința acordării sporului prevăzut de art 123 Codul Muncii se referă exclusiv la presatrea efectivă a muncii specifice postului.

Similar, art.125 Codul Muncii definește munca de noapte ca „muncă prestată între orele 22-6”,referindu-se tot la presarea muncii.

De aceea chiar dacă reprezintă „timp de muncă „, perioada în care salariatul apelant s-a aflat la dispoziția angajatorului, acest lucru nu atrage implicit aplicarea dispozițiilor legale care reglementează munca prestată suplimentar și munca de noapte, fiind deplin aplicabile dispozițiile convenționale negociate prin contractul colectiv de muncă.

Pentru perioadele în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului fără a presta muncă efectivă, acesta a fost remunerat potrivit convenției părților, cu un spor la salariu de 25% și ulterior de 4,5 lei /oră, neimpunându-se nici o plată suplimentară.

În cazul apelantului, pot fi considerate ore suplimentare, doar numărul de ore ce depășește 40 de ore pe săptămână, în care acesta s-a aflat la dispoziția angajatorului și și-a îndeplinit efectiv sarcinile de serviciu.

Asa cum a reținut prima instanță, concluziile raportului de expertiză electromagnetică efectuată în cauză, care a analizat activitatea reclantului în perioada de consemn, sunt în sensul

că numărul total de ore lucrate lunar de reclamantul apelant în perioada invocată, nu depășește durata normală a timpului de lucru.

În consecință, Curtea constată că în mod corect, față de aceste concluzii ale expertizei, acțiunea a fost respinsă.

Criticile referitoare la înlăturarea concluziilor raportului de expertiză contabilă sunt nefondate, atâta timp cât acesta nu a interpretat „orele suplimentare” în sensul reținut de către instanță ci a făcut doar un calcul matematic pentru întreaga perioadă de consemn fără nici o distincție în funcție de modul cum s-a desfășurat activitatea în această perioadă.

3. Prezentarea jurisprudenței naționale

Prin decizia nr. din 22 februarie 2017 pronunțată în dosarul nr. Curtea de Apel a respins apelul declarat de reclamantii G.... Ș...., M.... G...., K.... O...., T.... M.... împotriva sentinței civile nr./10.12.2015, pronunțate de Tribunalul T - Secția Conflicte de muncă, Asigurări Sociale și Contencios Administrativ reținând următoarele:

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului T..... la dala de 18 mai 2015 sub nr., ulterior modificată, reclamantii G.... Ș...., M.... G...., K.... O...., T.... M.... au solicitat obligarea pârâtei SC..... la plata drepturilor salariale, rezultate din prestarea de ore suplimentare peste normativul legal de 40 ore/săptămână și respectiv pe luna, precum și obligarea pârâtei la piața de despăgubiri ce decurg din neplata la timp a orelor în care au fost consemnați să rămână în cadrul unității, indexate cu coeficientul de inflație din ziua plății, pentru perioada 18.05.2012 - 18.05.2015, reprezentând 25.000 lei.

În privința modului de interpretare al prevederilor legale prin raportare la situația de fapt și stabilirea „timpului de muncă” în cazul concret al reclamantilor, Curtea a reținut următoarele:

Între părți au fost încheiate raporturi juridice de muncă, reclamantii fiind salariați ai societății și prestând activitate de electrician exploatare stații.

Prin anexa 6 la contractul colectiv de muncă pe anii 2012-2011J respectiv Regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare permanentă a stațiilor, s-a stabilit că instalațiile electrice cu exploatare permanentă sunt deservite de trei electricieni astfel: programul de lucru va fi în ture de 24 ore din care 8 ore în instalații pentru manevre programate, în instalații, în restul timpului până la 24 ore (16 ore) personalul de exploatare va fi consemnat într-un spațiu special amenajat pentru odihnă, având obligația de a interveni operativ în instalații, în perioada consemnului personalul consemnat desfășurând toate activitățile personale specifice timpului liber, având obligația de a răspunde la apelul telefonului de serviciu și de a interveni în instalații, dacă este nevoie la solicitarea dispecerului sau la alarmare.

Timpul destinat consemnului nu constituie timp efectiv de muncă. Pontarea personalului se va face conform turelor efectiv prestate, după graficul de serviciu, fiecare dintre cei trei electricieni prestând în medie circa 10 ture/lună/stație.

Prin anexa 6A la contractul colectiv de muncă pe anii 2012-2013 respectiv Regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare permanentă a stațiilor SCADĂ s-a stabilit că stațiile de transformare care au implementat sistemul SCADĂ sunt deservite de o echipă de exploatare compusă din maxim 3-4 electricieni. Programul de lucru va fi în ture de 24 ore din care 8 ore în instalațiile celor 3 stații conform Instrucțiunii Tehnice Interne privind exploatarea stațiilor în regim SCADĂ, în restul timpului până la 24 ore (16 ore) personalul de exploatare va fi consemnat la domiciliu, un electrician/zi, conform unui grafic de consemnare lunar, având obligația de a interveni operativ în instalații.

În perioada consemnului la domiciliu, personalul consemnat desfășoară toate activitățile personale specifice timpului liber, având obligația de a răspunde la apelul telefonului de serviciu și de a interveni în instalații, dacă este nevoie la solicitarea dispecerului sau la alarmare.

Timpul destinat consemnului nu constituie timp efectiv de muncă.

Timpul afectat intervențiilor va constitui timp de muncă suplimentar și va fi compensat cu timp liber corespunzător în următoarele 60 zile calendaristice. Dacă procesul de producție nu

permite acordarea timpului liber corespunzător, orele suplimentare vor fi plătite conform prevederilor contractului colectiv de muncă în vigoare.

Începând cu 04.04.2013 au intrat în vigoare prevederile contractului colectiv de muncă pe anii 2013-2015 care în anexa 6 a modificat programul de lucru zilnic la 12 ore în instalații și 12 ore perioadă de-consemn la domiciliu sau într-un spațiu special amenajat. A fost redefinită perioada de consemn, respectiv o parte din timpul liber al salariatului pe care acesta și-l petrece la domiciliu/în spațiile special amenajate, când în schimbul unei sume de bani acordate de societate în compensație, salariatul se obligă să intervină la solicitarea dispecerului/persoanei autorizate.

Prin acțiunea introductivă, apelanții reclamanți au solicitat obligarea pârâtei la plata orelor suplimentare efectuate în perioada 18.05.2012-18.05.2015, care depășesc norma de lucru de 40 ore/săptămână, calculate ca diferență între valoarea brută a orelor suplimentare care nu au fost plătite sau compensate cu zile libere și valoarea brută a sporului de 25% pentru orele de consemn la domiciliu".

În esență s-a susținut că orele petrecute în consemn reprezintă ore suplimentare, în condițiile în care nu au fost create condiții de locuit pentru salariat în spațiile special amenajate.

La termenul de judecată din 29.10.2015, apelanții reclamanți au formulat cerere modificatoare, respectiv obligarea pârâtei la plata drepturilor salariate rezultate din prestarea de ore suplimentare peste normativul legal de 40 ore/săptămână, precum și plata despăgubirilor ce decurg din neplata la timp a orelor de consemn, în drept fiind invocate prevederile art. 283 alin. 1 din Codul muncii. ;

În ceea ce privește includerea perioadei de consemn la care erau repartizați electricienii exploatare stații conform programului de lucru și graficului de tură, inițial de 16 ore, modificată ulterior la 12 ore în noțiunea de „timp de lucru”, apelanții reclamanți au invocat atât convențiile colective încheiate la nivel de unitate cât și jurisprudența Curții Europene de Justiție pronunțată în ceea ce privește interpretarea prevederilor art. 2 pct. 1 din Directiva (CE) nr. 88/2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru.

Instanța de fond a respins argumentația reclamanților față de împrejurarea că nu au făcut dovada că în perioada consemnului la domiciliu au prestat activități ce aveau legătură cu sarcinile de serviciu, durata acestor activități, așa-încât să se poată aprecia că perioada de consemn la domiciliu reprezintă timp efectiv lucrat și reținut ca și ore suplimentare.

Mai mult, pentru perioada consemnului la domiciliu, reclamanții au primit un spor de 25 % din salariul de bază, calculat și acordat conform anexei 6 la convenția colectivă.

Contrar raționamentului expus de instanța de fond și în acord cu argumentația expusă de către apelanții reclamanți, Curtea a reținut că perioada de consemn specifică activității de exploatare permanentă a stațiilor SCADĂ trebuie inclusă în noțiunea de timp de lucru.

Este adevărat că prin Codul muncii republicat, munca suplimentară a fost definită ca munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal cu acordul expres al salariatului (art. 120); la solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă de 48 de ore pe săptămână (art.121); munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia (art. 122); în cazul în care compensarea nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia (art. 123).

Așadar, legislația internă, impune, pentru remunerarea suplimentară, dovada faptelor pretinse, respectiv a prestării muncii în afara duratei normale a timpului de lucru ori în zilele libere la solicitarea angajatorului, cu care se asimilează și faptul că acesta a acceptat efectuarea orelor suplimentare, impuse de nevoile lucrărilor, ca și a imposibilității ori refuzului compensării prin ore libere în următoarele 30 de zile.

Raționamentul instanței de fond expus în analizarea situației de fapt prin trimitere la legislația internă este corect, în condițiile în care nu s-a afirmat și nici dovedit că în perioada de consemn, reclamanții au prestat, în mod efectiv, activitate în favoarea angajatorului, fiind depășită durata normală a timpului de lucru.

Ceea ce au afirmat reclamantii a fost în sensul includerii perioadei de consemn în timp de lucru, indiferent dacă a fost sau nu prestată activitate.

În susținerea acestui argument a fost invocat ca temei de drept art. 2 pct. 1 din Directiva (CE) nr. 88/2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru, prevederi ce au fost supuse interpretării de către Curtea Europeană de Justiție, omis a fi analizat de instanța de fond.

Prevederile an. 2 pct. 1 din Directiva (CE) nr. 88/2003 definesc noțiunea de timp de lucru ca fiind 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.

În conformitate cu art. 1 pct. 1 din Directiva (CE) nr. 88/2003, actul normativ se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din actul normativ.

În interpretarea prevederilor europene incidente, Curtea Europeană de Justiție s-a pronunțat în mod repetat în sensul că Directiva 93/104 definește timpul de lucru ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, și că această noțiune trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc.

În acest context, Curtea a precizat că, pe de o parte, Directiva 93/104 nu prevede o categorie intermediară între perioada timp de lucru și cele de repaus și că pe de altă parte, printre elementele caracteristice ale noțiunii de timp de lucru în sensul vizat de această directivă, nu figurează intensitatea lucrului efectuat de către salariat sau randamentul acestuia.

Prin Ordonanța din 11 ianuarie 2007 în cauza C-437/05 Vorel, Curtea a dedus că serviciile de gardă pe care lucrătorul le efectuează conform regimului în care este necesară prezența fizică în unitatea angajatorului trebuie considerate în întregime ea fiind timp de lucru în sensul vizat de Directiva 93/104, indiferent de prestațiile de muncă efectuate în mod efectiv de persoana interesată în timpul acestor gărzi.

Faptul că serviciile de gardă presupun unele perioade de inactivitate nu are nicio relevanță în acest context. Întrucât factorul determinant pentru a aprecia noțiunea vizată este reprezentat de obligația prezenței fizice la locul determinat de angajator și punerea la dispoziția acestuia, pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Prin limitare trebuia să se considere că aceste obligații sînt cuprinse în domeniu/ îndeplinirii atribuțiilor aceluși lucrător.

Cum articolele 1-6 din Directiva 2003/88 sunt redactate în termeni identici în substanță cu cei din articolele 1-6 din Directiva 93/104, interpretarea acesteia din urmă este aplicabilă integral și Directivei 2003/88.

Curtea a apreciat că, în cadrul unui serviciu de gardă efectuat de un medic în locul de muncă, perioadele în cursul cărora acesta rămâne în așteptarea unei sarcini de lucru efective trebuie considerate în întregime ca fiind timp de lucru și, "dacă este cazul, ca fiind ore suplimentare, în înțelesul Directivelor 93/104 și 2003/88. pentru a garanta respectarea tuturor cerințelor minime privind timpul de lucru și perioada de repaus a salariaților prevăzute de aceste directive și menite să protejeze în mod eficace securitatea și sănătatea lucrătorilor".

Aceeași poziție a fost exprimată de instanța europeană și prin Ordonanța din 4 martie 2011 pronunțată în cauza Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a Pădurilor (C/258/10) în sensul în care calificarea timpului de lucru", conform Directivei 2003/88, a perioadei de prezență a lucrătorului depinde de obligația acestuia din urmă de a se afla la dispoziția angajatorului său.

Factorul determinat este împrejurarea că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să fie la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare.

Dacă pădurarul poate, în afara timpului său de lucru de 40 de ore pe săptămână, să își organizeze timpul, să părăsească cantonul silvic aflat în gestiunea sa și să se dedice propriilor interese, perioada consacrată unor astfel de activități nu poate, astfel cum reiese din jurisprudența Curții, să fie calificată drept „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva

2003/88, în pofida faptului că locuința de serviciu pusă la dispoziția sa este situată în incinta cantonului respectiv,

Dacă, dimpotrivă, pădurarul locuiește într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa în canionul respectiv și dacă reiese din verificările realizate de instanța de trimitere că, fie chiar în temeiul reglementării naționale aplicabile, fie datorită modalităților de punere în aplicare electivă a acestei reglementări, pădurarul trebuie în realitate, în vederea îndeplinirii obligației sale de pază, să se afle la dispoziția angajatorului pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, sunt întrunite elementele caracteristice ale noțiunii „timp de lucru”.

Autoritatea hotărârii de interpretare a dreptului european invocat ca temei de drept în prezenta cauză se impune instanțelor naționale, în condițiile în care Curtea Europeană de Justiție a stabilit că acest proces este rezultând unei operațiuni de explicitare, care rămâne abstractă și obiectivă, astfel că orice magistrat național va putea utiliza răspunsul Curții (hotărârea din 27 martie 1963, cauzele 28-30/62),

În speță, în perioada celor 16/12 ore de consemn în spațiile special amenajate" reclamanții se aflau la dispoziția angajatorului, acționând ori de câte ori erau solicitați de către dispecer sau alarmă, iar aceste obligații îi puneau în imposibilitate de a-și alege locul de ședere, de a-și organiza timpul de lucru conform propriilor voințe și de a acționa conform propriilor interese. Prin urmare, dreptul european și interpretarea dată acestuia de instanța europeană prevalează față de dreptul intern și dezlegările instanței naționale, fiind îndeplinite condițiile pentru ca perioada de consemn să fie inclusă în noțiunea de „timp de lucru”, astfel că motivul de apel invocat de către partea reclamantă este întemeiat, considerentele exprimate interior urmând a fi reținute în ceea ce privește problema de drept supusă judecării.

Cu privire la plata drepturilor cuvenite reclamanților pentru această perioadă, trebuie menționat că este o chestiune distinctă de cea a dezlegată anterior. Cu alte cuvinte, includerea perioadei de consemn în timpul de lucru și depășirea duratei normale a perioadei de activitate nu prezumă implicit și plata drepturilor aferente, reclamantul fiind cel obligat de a invoca și argumenta aceste pretenții conform principiului disponibilității reglementat de art. 9 din Codul de procedură civilă.

Asta în condițiile în care, din jurisprudența Curții Europene de Justiție rezultă fără echivoc faptul că, în afara unei smintii speciale, precum cea prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 93/104 în privința concediului anual plății, Directiva (CP) nr. 88/2003 nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (a se vedea hotărârea hotărârea din 1 decembrie 2005 (Delias și alții. C-14/04 punctul 38) iar prevederile europene au fost interpretate în sensul că nu se opun aplicării de către un stal membru a unei legislații cure, în vederea remunerării lucrătorului și în ceea ce privește serviciul de gardă efectuat de acesta la locul de muncă, ia în considerare în mod diferit perioadele în cursul cărora prestațiile ce muncă sunt efectiv realizate și cele în cursul cărora nu se realizează nicio muncă efectivă, în condițiile în care un astfel de regim asigură integral) beneficiul util al drepturilor conferite lucrătorilor prin directivele sus-menționate, în vederea protecției eficace a sănătății și a securității acestora (a se vedea Ordonarea din ianuarie 2007 în cauza C-437/05, Vorel).

În aceste condiții, argumentul decisiv pentru plata orelor suplimentare rezultate din includerea perioadei de consemn de 10/12 ore efectuate de către salariat în timpul de lucru revine părții reclamante, care a pretins acest drept în favoarea sa și în detrimentul angajatorului,

Prin acțiunea introductivă, apelanții reclamanți au solicitat obligarea părâtei la plata orelor suplimentare, calculate ca diferență între valoarea brută a orelor suplimentare care nu au fost plătite sau compensate cu zile libere și valoarea brută a sporului de 25% pentru „consemn la domiciliu”.

La termenul de judecată din 29.10.2015, apelanții reclamanți au formulat cerere modificatoare, respectiv obligarea părâtei la plata drepturilor salariale rezultate din prestarea de ore suplimentare peste normativul legal de 40 ore/săptămână, precum și plata despăgubirilor ce decurg din neplata la timp a orelor de consemn.

În drept, această pretenție bănească mu a fost motivată, astfel că instanța de apel se află în imposibilitate de analizare și cuantificare a dreptului;

Angajatorul, care are sarcina probei în litigiile de muncă, conform art. 272 din Codul muncii a depus la dosar atât Regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare permanentă a stațiilor SCADĂ cât și dovada plății către salariații reclamanți a drepturilor negociate și pretinse în cauză.

Astfel, conform Regulamentului privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare permanentă a stațiilor SCADĂ valabil în anii 2012-2013 plata orelor de consemn se va face cu un procent de 25% din salariul de bază brut, orele de consemn dintr-o lună urmând a fi diminuate cu numărul de ore suplimentare efectuate în perioada consemnului.

Începând cu 04.04.2013, sistemul de salarizare a fost modificat, conform negocierilor colective, orele de consemn din perioada de consemn fiind plătite câte 4.5 lei/ora. indiferent de perioadă. Orelor de intervenție din consemn constituie timp de muncă suplimentar și vor fi plătite ca ore suplimentare, conform legii și reglementărilor interne.

Conform probelor administrate, respectiv foi colective de prezență, fluturase de salarii și raportul de expertiză contabilă efectuat în cauză a rezultat că angajatorul și-a îndeplinit obligațiile contractuale asumate, achitând fiecărui salariat sporul de consemn/ora de consemn conform graficelor de tură realizate în perioada solicitată.

În ceea ce privește cuantificarea și plata orelor suplimentare rezultate din depășirea duratei normale a timpului de lucru prin efectuarea activității în consemn, reclamanții aveau obligația de a identifica normele de drept incidente și de a argumenta modul de calcul al dreptului, în condițiile în care pe de o parte Codul de procedură, civilă impune în sarcina lor această obligație, conform art. 194 alin. 1 lit. c, iar pe de altă parte angajatorul a invocat și dovedit că, la nivel intern, perioada de consemn efectuată de către fiecare angajat peste durata normală a timpului de lucru era salarizată conform negocierilor colective.

În situația în care acest nivel de salarizare nu a fost agreat de către salariat, acesta avea obligația de a identifica norma de drept mai favorabilă convențiilor colective, care s-ar fi impus cu prioritate în prezenta cauză, independent de încadrarea juridică a perioadei de consemn în noțiunea „timp de lucru” și cuantificarea numărului de ore suplimentare efectuate de fiecare dintre reclamant.

Este adevărat că în calea de atac a apelului a fost efectuat un raport de expertiză contabilă, care a avut ca obiective determinarea numărului de ore suplimentare, conform art. 112 din Codul muncii și compensarea cu timp liber acordat/plătit de angajator, identificându-se diferențe de achitat pentru orele efectuate exclusiv în perioada de consemn, însă, Curtea reține că modul de calcul efectuat de către expert nu este determinant în ceea ce privește stabilirea obligației în sarcina angajatorului, cât timp nu a fost fundamentat pe o bază legală stabilită de către reclamanți prin acțiunea introductivă sau, prin cererea modificatoare.

Împrejurarea că nici una dintre părți nu a formulat obiecțiuni cu privire la modul de calcul nu-i conferă caracter de prezumție absolută probei, cât timp obiectul dedus judecării trebuie determinat la momentul investirii instanței de judecată.

Analizând atât acțiunea introductivă cât și cererea modificatoare, rezultă că reclamanții au raportat obligația angajatorului la condițiile improprie desfășurării perioadei de consemn, invocând prevederile contractelor colective de muncă. Or, în raport de acest temei de drept, angajatorul și-a respectat obligația de plată, achitând salariaților fie un spor la salariul de bază, fie o sumă fixă, cu plata separată a orelor de intervenție. Cum nu s-a argumentat de către reclamanți motivele pentru care quantumul acestor drepturi este necorespunzător/inferior, Curtea a reținut că obligația de plată a sumelor identificate de către expert este neîntemeiată, cu atât mai mult cu cât acesta nu a prezentat formula (matematică) de calcul al orelor suplimentare.

Prin decizia civilă nr...../10.01.2017, pronunțată în dosarul nr....., Curtea de Apel a respins apelul declarat de reclamantul C.....C.....împotriva sentinței civile nr./13.06.2016, pronunțată de Tribunalul T..... - Secția Civilă, în dosarul nr., reținând următoarele:

Prin sentința civilă nr./13.06.2016, pronunțată de Tribunalul T..... - Secția Civilă, în dosarul nr., a fost respinsă acțiunea formulată de reclamanții C.....C....., N.....M.....și

S.....F....., prin care aceștia solicitau obligarea pârâtei SC....la plata pentru perioada 18.05.2012-18.05.2015, a diferențelor de natură salarială ce li se cuvin pentru orele suplimentare care depășesc norma de 40 de ore/săptămână în calitate de electricieni, sumă actualizată cu indicele de inflație de la data scadenței și până la data plății efective evaluate la suma de 80.000lei , daune morale în cuantum de 25.000 lei, cu cheltuieli de judecată.ca nefondată.

Analizând apelul, Curtea a reținut următoarele:

Într-adevăr prin cererea de apel nu se aduc critici concrete cu privire la soluția instanței de fond, apelantul-reclamant rezumându-se la a expune prevederile legale și contractuale pe care le apreciază a fi incidente în cauză, fără a explica în ce a constatat greșita interpretare de către instanța de fond a acestor dispoziții și clauze .

Curtea, în raport cu dispozițiile art. 476 alin 2 Cod pr. civilă, potrivit cu care „în cazul în care apelul nu se motivează ori motivarea apelului sau întâmpinarea nu cuprinde motive, mijloace ale apărării sau dovezi noi”, se va pronunța, în fond, numai pe buza celor invocate la prima instanță.

Din această perspectivă , Curtea a constatat că obiectul cererii de chemare în judecată îl reprezintă obligarea pârâtei la plata pentru perioada 18.05.2012-18.05.2015 a diferențelor de natură salarială ce li se cuvin pentru orele suplimentare care depășesc norma de 40 ore/săptămână (implicit care depășesc norma lunară, precum și la plata de daune morale în cuantum de: 25.000 lei, cu cheltuieli de judecată.

În esență reclamantul a susținut faptul că, în raport, cu programul său de lucru special, are dreptul la plata orelor în care s-a aflat în consemn la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, întrucât acestea reprezintă ore suplimentare efectuate peste programul obișnuit de 8 ore pe zi.

Din probele administrate în cauză rezultă că programul de lucru în stații a fost organizat în ture de 24 ore din care 8 ore în instalații, conform art. 6 din CCM încheiat la nivel de unitate .În restul timpului până la 24 de ore adică 16 ore, personalul de exploatare angajatul era consemnat într-un spațiu special amenajat pentru odihnă, având obligația de-a interveni operativ în instalații (fie la alarmare, fie la cererea dispecerului de serviciu) după care, la expirarea celor 24 de ore, electricianul avea 48 ore libere.

Pontarea activității personalului în raport de regulament se făcea conform turelor lucrate efectiv, după graficul de serviciu, reclamantul prestând astfel 10-11 ture/lună/stație. Pentru orele în care s-a aflat consemnat la locul de muncă, apelantul-reclamant a primit și un spor de 25% aplicat la salariul său de bază .

În temeiul acestor prevederi contractuale s-a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă al apelantului, pe care acesta l-a semnat, fiind deci de acord cu acest program de lucru începând cu anul 2013.

Nu s-a solicitat prin prezenta acțiunea constatarea nulității acestui act adițional la contractul de muncă al reclamantului, acesta producând efecte juridice .

Curtea a constatat că la nivelul unității angajatoare s-a stabilit prin CCM și acte adiționale la contractele individuale de muncă ale angajaților electricieni un program de lucru derogator de la cel obișnuit de 8 ore pe zi , 40 de ore pe săptămână, în considerarea specificului activității ce se desfășoară la nivelul unității și necesității prezenței la locul de muncă a unor angajați care să poată interveni în situații de urgență .

Potrivit dispozițiilor art.111 Codul muncii, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 112 din același act normativ stabilește că, 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.

De asemenea, potrivit dispozițiilor art. 113 din Codul muncii ; (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 115 Codul muncii stabilește : (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 116 prevede că : (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Prin urmare legislația muncii permite stabilirea unui program de lucru special, din motive obiective, atâta timp cât acesta este prevăzut în contractul colectiv de muncă și specificat expres în contractul individual de muncă, cum este cazul reclamantului C..... C..... .

După cum a invocat societatea intimată, și jurisprudența comunitară permite o asemenea organizare a timpului de lucru. Astfel, Curtea de Justiție a stabilit că Directivele nr. 93/104 și 2003/88 privind organizarea timpului de muncă nu se opun aplicării de către un stat membru a unei legislații care să permită luarea în considerare în mod diferit (și deci și remunerarea diferită) a perioadelor în cursul cărora prestațiile de muncă sunt electiv realizate și cele în cursul cărora nu se realizează nici o muncă efectivă, în măsura în care un astfel de regim asigură efectul util al drepturilor conferite lucrătorilor de aceste directive în vederea protecției eficace a sănătății și securității acestora (Ordonanța Vorel. cauza C-437/05. punctele .15 - 36);

Prin urmare suntem în prezenta unui asemenea program de lucru special, stabilit de părți de comun acord.

Potrivit art. 120 din Codul Muncii, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară. Art. 122 din același cod prevede că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Dacă acest lucru nu este posibil, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

În cazul apelantului-reclamant pot fi considerate ore suplimentare doar numărul de ore ce depășește norma de 40 de ore pe săptămână, în care acesta s-a aflat la dispoziția angajatorului și și-a îndeplinit efectiv sarcinile de serviciu .

Cum acesta lucra aproximativ 25 ture pe săptămână, rezultă că se afla la dispoziția angajatorului în medie 60 de ore pe săptămână, din care 40 de ore reprezintă norma obișnuită, iar 20 de ore sunt în care se afla la sediul societății, în anumite situații chiar îndeplinindu-și sarcinile de serviciu, în cea mai mare parte a timpului putând să se odihnească .

Nu poate fi primită susținerea apelantului în sensul că toate cele 16 ore în care se afla la dispoziția angajatorului ar reprezenta ore suplimentare pentru motivele mai sus expuse, respectiv art.111 din Codul muncii stabilește că timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, și se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale. Prin urmare nu orice interval de timp în care angajatul se află la dispoziția angajatorului reprezintă timp de muncă (și implicit ore suplimentare cele ce depășesc norma de 40 de ore pe săptămână, ci este necesar ca în acest interval de timp angajatul să își îndeplinească și atribuțiile de serviciu.

În cazul apelantului-reclamant fiecare dintre cele 16 ore (dintr-o tură de 24 de ore), în care se afla în consemn la locul de muncă, au fost compensate de intimată cu 48 de ore libere și cu un spor de 25% la salariul de bază, rezultând astfel că au fost respectate dispozițiile art.122 din Codul muncii (pentru orele suplimentare efectiv prestate peste programul obișnuit, în situația unor intervenții), neexistând temei pentru remunerarea suplimentară a acestui interval de timp, ca reprezentând ore suplimentare.

În plus reclamantul nu a formulat cerere de modificare a acțiunii inițiale, în sensul că nu a solicitat obligarea părâtei la plata contravalorii orelor în care a intervenit efectiv și și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu (în intervalul de consemn la locul de muncă), inclus în etapa procesuală a apelului susținând cererea de obligare a societății la plata contravalorii orelor în care s-a aflat în consemn la locul de muncă .

Din această perspectivă este evident inutilă în cauză administrarea probei cu expertiză electromagnetică, solicitam de intimată, cu atât mai mult cu cât reclamantul, singurul care a declarat calea de atac împotriva soluției instanței de fond, nu a invocat în etapa apelului necesitatea administrării aceste probe.

Prin acțiunea de față reclamantul nu a solicitat obligarea pârâtei la plata de despăgubiri pentru condiții improprii în care trebuia să locuiască în intervalele de timp în care se afla consemnat la locul de muncă, obiectul acțiunii fiind plata contravalorii orelor suplimentare, motiv pentru care toate susținerile reclamantului privind condițiile improprii de cazare la sediul societății și diferența dintre consemnul la locul de muncă și consemnul la domiciliu nu au relevanță în cauză.

Fiind neîntemeiată cererea principală, este evident neîntemeiată și solicitarea reclamantului de obligare a intimatei la plata ele daune morale.

4. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Art. 2 punct 1, din Directiva (CE) nr./88/04.11.2003, definește timpul de lucru ca fiind „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale”.

Timpul de lucru presupune așadar îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții: lucrătorul se află la locul de muncă, este la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale.

Timpul de lucru nu presupune doar simpla prezență a lucrătorului la locul de muncă la dispoziția angajatorului.

Deși nu este reglementată expres munca suplimentară, din interpretarea disp.Art.6(Cap.2) din Directiva(CE) nr.88/2003 potrivit căreia, „timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore”, rezultă că și munca suplimentară presupune ca lucrătorul să se afle la locul de muncă, să fie la dispoziția angajatorului și să își exercite activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și practicile naționale.

Legislația națională definește la art.111 Codul muncii timpul de muncă, ca fiind orice perioadă în care salariatul se află la dispoziția angajatorului, și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Raționamentul juridic expus este aplicabil și în ceea ce privește munca suplimentară.

În acest sens art.120 alin.1 Codul muncii, definește munca suplimentară ca fiind munca prestată în afara duratei normale a timpului săptămânal de lucru prevăzută la art.112 Codul muncii(40 de ore).

Curtea constată că prin CCM la nivel de unitate, a fost reglementată durata programului normal de lucru și munca suplimentară, iar pentru electricienii care lucrează în stațiile electrice, s-a stabilit serviciu în ture cu consemn la domiciliu astfel: până în aprilie 2013 electricianul lucra în ture de 24 de ore din care 8 ore de lucru efectiv în instalațiile electrice și 16 ore de consemn într-un spațiu special amenajat pentru odihnă, putând presta activități specifice timpului liber(servirea mesei, lectura vizionare emisiuni tv, odihnă), având obligația de a răspunde la telefonul de serviciu și de a interveni operativ în instalații la cererea dispecerului de serviciu sau la alarmare; după aprilie 2013 consemnul în cadrul unei ture a fost redus la 12 ore, lucru efectiv în stațiile electrice fiind de 12 ore.

După fiecare tură de 24 de ore, electricianul avea 48 de ore libere.

Prin același CCM s-a stabilit că, nu constituie timp efectiv de muncă, timpul destinat consemnului ci doar timpul afectat pentru terminarea manevrelor, lichidarea avariilor.

Tot potrivit CCM, orele suplimentare reprezintă timpul lucrat la solicitarea conducerii în următoarele situații: orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru prev. la art.2.1(1) 8 ore pe zi respectiv 40 de ore pe săptămână, și se compensează prin ore libere plătite, sau cu spor la salariu.

În raport de toate aceste dispoziții Curtea reține că, perioada de timp(orele) în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, peste durata normală a timpului de muncă

săptămânal(prev. la art.112 Codul muncii), reprezintă timp de muncă suplimentară, numai în ipoteza în care salariatul prestează efectiv activitate, în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor specifice contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
D I S P U N E**

Constată admisibilă sesizarea ICCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la interpretarea disp.art. 120 alin.1 Codul Muncii, în sensul de a se stabili dacă este considerată timp de muncă suplimentară întreaga perioadă de timp în care salariatul se află consemnat la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prev. de art. 112 CM, sau numai perioada de timp în care prestează efectiv activitate.

Dispune înaintarea prezentei încheieri ICCJ.

Dispune suspendarea judecării cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Pronunțată în ședința publică de la 14 iunie 2017.

Președinte

.....

Judecător

.....

Grefier

.....