

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL CRAIOVA
Craiova, str. C.Brâncuși, nr. 5A, jud.Dolj
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr. 2/95/2015

ÎNCHEIERE

Completul constituit din:

Președinte:

Judecător:

Grefier:

Sedința publică din data de 19 septembrie 2017

Apelant pârât:

Intimat reclamant:

Obiectul cererii: drepturi bănești.

Stadiul judecătii: apel.

Procedura de citare legal îndeplinită.

Instanța pune în discuție admisibilitatea sesizării Î.C.C.J. în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile referitoare la următoarele aspecte:

- 1) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.123 Codul Muncii, raportat la art.120 și art.112 Codul Muncii, sporul pentru muncă suplimentară se acordă doar pentru munca efectiv prestată peste durata normală a timpului de muncă sau se acordă și pentru orele în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate;
- 2) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.126 alin. 1 lit. b) Codul Muncii, prin raportare la art.125 sporul pentru muncă prestată în timpul nopții se acordă doar pentru munca efectiv prestată în timpul nopții, în condițiile art.126 alin.1 lit.a și b, sau se acordă și pentru orele de noapte în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate;
- 3) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.137 alin. 3 Codul Muncii, sporul pentru neacordarea repausului în zilele de sâmbătă și duminică se acordă doar pentru munca efectiv prestată în zilele de sâmbătă și duminică sau se acordă și pentru zilele de sâmbătă sau duminică în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate;
- 4) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.142 alin. 2 Codul Muncii, sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală se acordă doar pentru munca efectiv prestată în zilele de sărbătoare legală sau se acordă și pentru zilele de sărbători legale în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate.

S-a pus în discuție și suspendarea cauzei, în baza art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Avocat(..)pentru intimatul reclamant, având cuvântul, a arătat că în ceea ce privește cele 4 întrebări, în mod evident instanța are nevoie de opinia ÎCCJ în această chestiune însă întrebările formulate se referă la timpul în care un salariat este la dispoziția unității, inclusiv la domiciliu, ori în speța de față, așa cum s-a demonstrat la fond, salariatul nu a fost niciodată la dispoziția societății la domiciliu, ci doar la locul de muncă.

Consideră că ar trebui să fie formulate întrebările strict pe chestiunea locului de muncă; formularea este generală, are în vedere toate situațiile.

După deliberare,

CURTEA

analizând lucrările dosarului,

I.

Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:

1. de lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor respective din Codul Muncii depinde soluționarea pe fond a cauzei. Soluționarea apelului și, implicit, a acțiunii introductive sunt indisolubil legate de determinarea sferei de incidență a dispozițiilor legale respective.

2. problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre prealabilă sau un recurs în interesul legii.

3. problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate astăzi, 19.09.2017.

În cauzele de același gen, repetitive, aflate pe rolul instanței, Curtea de Apel Craiova a mai formulat o sesizare cu privire la dezlegarea problemei de drept rezultată din modul de interpretare diferit a dispozițiilor art. 120 alin. 1 C. Muncii, în sensul de a se stabili dacă este considerat 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 activitatea.

Numărul de înregistrare al sesizării este 2069/1/2017.

Deși sesizările au fost formulate în același gen de cauze, pe rolul instanței existând mai multe cauze repetitive ce vizează situații de fapt asemănătoare, sesizările privesc chestiuni de drept distincte.

Astfel, prima sesizare privește chestiunea de drept referitoare la definirea timpului de muncă suplimentară prin raportare fie la întreaga perioadă de timp cât salariatul se afla la dispoziția angajatorului, fie doar la perioada în care se desfășoară activitate efectiv.

Prezenta sesizare privește interpretarea dispozițiilor legale enunțate din perspectiva drepturilor la beneficiul sporurilor legale, fie pentru întreaga perioadă în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, fie doar pentru perioada efectiv lucrată.

II.

Expunerea succintă a procesului.

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Gorj- Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale la data de 05.01.2015, salariatul reclamant a chemat în judecată angajatorul pârât, solicitând ca prin sentința ce va pronunța să se dispună obligarea pârâtei la plata sumei reprezentând drepturi de natură salarială pentru orele lucrate suplimentar peste normativul de 40 ore pe săptămână, cu luarea în considerare a timpului de muncă reprezentat de perioada necesară preluării turei (respectiv 15 minute, între 7,45-8,00, înainte de începerea turei), a sporurilor prevăzute în Codul muncii și în contractul colectiv de muncă pentru calculul acelor ore suplimentare ce au fost efectuate noaptea, sâmbăta, duminica, în zilele libere plătite conform contractului colectiv de muncă sau în zilele de sărbători legale, din care se va scădea suma primită pentru consemnul în stație sau pentru ce a considerat pârâta că s-a lucrat suplimentar, sumă actualizată de la data de la care trebuiau plătite respectivele ore suplimentare și până la plata efectivă a acestora.

Prin sentința civilă pronunțată de tribunal, a fost admisă cererea ulterior completată, formulată de reclamant.

A fost obligată pârâta la plata către reclamant a sumei brute de 117.693 lei, reprezentând diferențe de drepturi salariale cuvenite reclamantului pentru perioada 01.01.2012-31.12.2014, actualizate cu indicele de inflație și cu dobânda legală aferentă, calculate până la data de 31.08.2015 inclusiv, diferențele de drepturi salariale cuvenite urmând a fi actualizate cu indicele de inflație în continuare, de la data de 01.09.2015 și până la data plății efective.

A fost obligată pârâta să plătească reclamantului dobânda legală aferentă și cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, s-au reținut următoarele:

În perioada 01.01.2012-31.12.2014 reclamantul a fost angajat al pârâtei în baza contractului individual de muncă.

În contractul individual de muncă, la lit.H s-a menționat că reclamantul lucrează cu normă întreagă, că durata timpului de lucru este de 8 ore pe zi/40 de ore pe săptămână.

În perioada respectivă programul de lucru al reclamantului a fost stabilit prin regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare permanentă a stațiilor electrice.

Potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate valabil în perioada 2012-2013, instalațiile electrice cu exploatare permanentă erau deservite de 3 electricieni, care aveau un program de lucru în ture de 24 de ore, din care 8 ore în instalații, iar restul de 16 ore personalul 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 tura de 24 de ore de serviciu, electricianul avea 48 de ore libere.

Pentru orele de consemn se acorda un spor de 25% din salariul de bază brut, turele efectuate în zilele de sâmbătă, duminică și zilele libere fiind plătite cu un spor de 100%, iar turele efectuate în zilele de sărbători legale cu un spor de 200%.

Începând cu data de 04.04.2013 a intrat în vigoare noul contract colectiv de muncă.

Conform acestui contract, stațiile și grupurile de stații integrate în SCADA erau deservite în regim de tură de 3-4 electricieni, cu un program zilnic în tură de 12 ore program de lucru în instalații, după cele 12 ore de program de lucru personalul de exploatare fiind liber, timp pe care și-l petrece la domiciliu sau într-un spațiu special amenajat pentru odihnă (12 ore perioadă de consemn). În perioada de consemn în spațiile special amenajate pentru odihnă, o parte din timpul liber al salariatului, acesta, în schimbul unei sume de bani acordate de societate în compensație, era obligat să intervină la solicitarea dispecerului/persoanei autorizate, în vederea eliminării incidentelor sau deranjamentelor apărute în instalații în urma unor evenimente neprevăzute. După cele 12 ore de consemn în spațiul special amenajat pentru odihnă, electricianul avea 48 de ore libere. S-a stabilit că pentru perioada de consemn în spațiile special amenajate pentru odihnă se plătesc 4,5 lei pe oră de consemn, iar timpul destinat consemnului nu constituie timp efectiv de muncă.

Tribunalul a reținut aplicabile dispozițiile art.111 din Codul muncii, art.2 pct.1 din Directiva (C.E.) nr.88/4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru, art.2 pct.1 din Directiva 2003/88, cauza Nicușor Grigore, reținând că perioada în care reclamantul era consemnat în stație, după cele 8, ulterior 12 ore lucrate în instalații, constituie timp de muncă.

Așadar, reclamantul se afla la dispoziția angajatorului pentru toată perioada de 24 de ore a turei de serviciu, într-un spațiu amenajat la locul de muncă, impus de angajator, pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare.

S-a mai reținut că nu are relevanță faptul că nu se exercitau permanent activități în perioada de consemn esențial fiind că angajatul era tot timpul la dispoziția angajatorului, neavând posibilitatea de a părăsi incinta punctului de lucru unde era consemnat, de a-și organiza timpul după cum dorește.

Cum sunt considerate „timp de lucru,, orele lucrate în perioada de consemn, orele realizate de reclamant peste norma lunară prevăzută de dispozițiile art.120 din Codul muncii reprezintă ore suplimentare.

Pentru orele suplimentare efectuate peste norma de 40 de ore pe săptămână, salariatul avea dreptul la plata salariului corespunzător acestor ore, cu plata unui spor negociat prin contractul colectiv sau contractul individual, de cel puțin 75% din salariul de bază, astfel cum prevede art.122 și 123 din Codul muncii.

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.

În raport și de prevederile art.125 alin.1 din Codul muncii, s-a reținut că reclamantul era îndreptățit, în baza art.126 lit.b din Codul muncii și art.2.9.1 din contractele colective de muncă, la acordarea sporului de noapte în cuantum de 25% din salariul de bază brut corespunzător timpului lucrat în timpul nopții.

Pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă și duminică în perioada de consemn reclamantului i se cuvenea un spor în cuantum de 100% din salariul de bază brut, în temeiul art.137 alin.1-3 din Codul muncii și prevederilor din contractele colective de muncă.

În ceea ce privește munca prestată în perioada de consemn în zilele de sărbătoare legală, reclamantul trebuia să beneficieze de spor la salariu, conform art.142 din Codul muncii, în cuantum de 200% din salariu, astfel cum s-a stabilit prin contractele colective de muncă.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal și motivat, a declarat apel pârâta, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

Criticile, în esență, sunt următoarele:

A arătat că instanța de fond a încălcat prevederile Directivei 2003/88/CE/2003, directivă ce arată concret și clar că se poate deroga, pe bază de convenții de la programul normal de lucru stabilit în art.6 din Directivă în anumite sectoare de activitate printre care și sectorul de distribuție, transport energie electrică.

A mai precizat că în CCM valabil în anii 2012 - 2013 și până la zi conform art. 2.2.2 s-a stabilit, în baza negocierii dintre Patronat și Sindicat, ca acolo unde datorită specificului activității nu exista posibilitatea încadrării în program normal de lucru, se poate stabili de Societate o altă formă de organizare a programului de lucru, ceea ce a și făcut Societatea prin Anexa 4 și 6 a CCM din 2012 și Anexa 4 și 6a a CCM din 2013 și până la zi, anexe negociate cu reprezentanții salariaților, în speță Sindicatul din care fac parte.

A precizat că programul de lucru din stațiile de transformare este legal, el respectând Directiva Uniunii Europene iar electricianul, pentru faptul că a stat consemnat fără însă a efectua activitate decât sporadic, a primit un spor inițial de 25% din salariu, apoi 4.5 lei pe ora de consemn, sâmbăta și duminica fiind plătit dublu, în sărbătorile legale triplu.; angajatorul a plătit suplimentar consistent consemnul.

A mai arătat că potrivit CCM la nivel de unitate orele suplimentare sunt reprezentate de timpul efectiv lucrat în instalații de către personalul consemnat la domiciliu. Ori, sintagma timp efectiv lucrat desemnează perioada în care salariatul desfășoară activitate în mod efectiv în instalații și nu perioada în care acesta este doar prezent în cadrul unității în acel consemn la domiciliu de 16 ore, respectiv 12 ore pe tură. Pentru acest consemn, salariatul a primit deja 25% din salariu.

A mai precizat că, din punctul său de vedere, chestiunea esențială în litigiu privește definirea duratei normale a timpului de lucru și definirea orelor suplimentare. Din punctul de vedere al reclamantului problema poate fi rezumată astfel: durata normală a timpului de lucru este de 8 ore în fiecare zi lucrătoare a lunii, și toate orele care depășesc această durată ar constitui ore suplimentare care ar trebui achitate ca atare.

Din punctul de vedere al pârâtei, durata normală a timpului de lucru în cadrul Societății trebuie să țină cont de domeniul de activitate al acesteia și de specificul acesteia de distribuitor de energie electrică, precum și de modalitatea concretă prin care aceasta a înțeles

să își organizeze activitatea prin instituirea unui program în ture și a unui sistem de salarizare și de repaus care să țină cont de acest program, precum și prin delimitarea concretă a noțiunii de „ore suplimentare” în prestarea activității în ture cu consemn la domiciliu, chestiuni care se regăsesc în CCM, acesta fiind în concordanță cu legislația.

Totodată arată că, în mod eronat, a reținut prima instanță durata normală a timpului de lucru al reclamantului ar fi normativul lunii pentru un program regulat de 8 ore / zi / număr zile lucrătoare pe lună, fapt ce ar fi demonstrat și de împrejurarea că pe fișele de prezență, fluturașii și statele de plată s-ar menționa acest normativ lunar.

Concluzionând a solicitat admiterea apelului, desființarea sentinței apelate, reținerea cauzei spre rejudecare în fond, refacerea expertizei contabile dar și efectuarea expertizei în electroenergetica și/sau contabila care să cuantifice totalitatea timpului efectiv lucrat în perioada de consemn, astfel încât să se poată verifica dacă în cauză au existat sau nu ore suplimentare și pe fond respingerea acțiunii ca nefondată.

Intimatul reclamant a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea apelului ca nefondat și obligarea apelantei pârâte la plata cheltuielilor de judecată.

Apelanta pârâtă a depus răspuns la întâmpinare prin care a solicitat admiterea apelului și pe fond respingerea acțiunii reclamantului.

Obiectul litigiului:

Plata drepturilor de natură salarială pentru orele lucrate suplimentar peste normativul de 40 ore pe săptămână, a sporurilor prevăzute în Codul muncii și în contractul colectiv de muncă pentru calculul acelor ore suplimentare ce au fost efectuate noaptea, sâmbăta, duminica, în zilele libere plătite conform contractului colectiv de muncă sau în zilele de sărbători legale.

În esență, argumentele aduse în vederea susținerii cererii sunt:

Datorită specificului muncii munca se desfășoară în ture. Prin contractul colectiv de muncă s-a convenit că programul de lucru al electricienilor va fi de 8 ore/zi lucrătoare în instalațiile celor trei stații și în restul timpului până la 24 ore/zi lucrătoare(16 ore), personalul de exploatare va fi consemnat la domiciliu, având obligația de a interveni operativ în instalații la solicitarea conducerii centrului sau dispecerului, în timpul cel mai scurt posibil.

Reclamantul a arătat că în realitate consemnul a fost realizat în spații speciale de odihnă aparținând angajatorului.

Reclamantul precizează că toate cele 24 de ore de tură, din care 16 ore aflate în consemn, reprezintă timp de muncă, în raport de prevederile art. 111 C. mun. și, ca atare, orele care depășesc programul normal de lucru trebuie considerate ore suplimentare și trebuie remunerate ca atare. Aceleași argumente sunt folosite și pentru justificarea dreptului la plata sporurilor pentru orele aflate în consemn noaptea, respectiv în zilele libere și de sărbători legale.

S-a arătat că prin contractul colectiv de muncă angajatorul a plătit orele de consemn potrivit înțelegerii contractuale, însă nu și drepturile aferente orelor suplimentare și a celor lucrate în zilele libere și de sărbători legale.

Au fost invocate dispozițiile art. 111, 112, 113, 114, 115, 119, 122, 123, 125, 126 C. Mun., Directiva nr. 2003/88/CE, Ordonanța Curții în cauza Nicușor Grigore împotriva RNPR.

Apărările societății angajatoare în esență au constatat faptul că prin CCM la nivel de angajator s-a negociat un anumit mod de lucru pentru electricienii ce lucrează în stațiile electrice și anume serviciu în ture cu consemn la domiciliu.

Astfel, până în aprilie 2013 se lucra în 24 de ore din care 8 ore lucru efectiv în instalații și 16 ore de consemn în spațiu special amenajat, după care 48 ore liber.

După aprilie 2013 consemnul în cadrul unei ture s-a redus la 12 ore.

Pentru perioada de consemn salariatul primea un spor de 25% din salariu indiferent dacă munca efectiv sau nu.

Se mai precizează că drepturile solicitate nu pot fi acordate decât pentru orele efectiv lucrate.

Reclamantul a formulat răspuns la întâmpinare, prin care a arătat că cererea de chemare în judecată a avut ca temei atât dispozițiile Codului muncii, cât și cele ale Directivei 2003/88/CE, ce a căpătat o interpretare obligatorie în privința noțiunii juridice de „timp de lucru” pentru statele membre ale Uniunii Europene prin hotărârea C.J.U.E. în cauza Nicușor Grigore, tocmai pentru a se interpreta corect, în lumina și finalitatea Directivei, dispozițiile dreptului intern ce au asigurat transpunerea sa.

Se anexează la prezenta încheiere cererea de chemare în judecată și întâmpinarea pentru observarea motivelor dezvoltate.

II.

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

Reclamantul arată că, în ceea ce privește cele 4 întrebări, în mod evident instanța are nevoie de opinia ÎCCJ în această chestiune, însă întrebările formulate se referă la timpul în care un salariat este la dispoziția unității, inclusiv la domiciliu, or în speța de față, așa cum s-a demonstrat la fond, salariatul nu a fost niciodată la dispoziția societății la domiciliu, ci doar la locul de muncă.

Consideră că ar trebui să fie formulate întrebările strict pe chestiunea locului de muncă; formularea este generală, are în vedere toate situațiile.

Instanța a considerat că este importantă interpretarea și modul de aplicare a dispozițiilor legale în principiu, or acea dispoziție legală reglementează toate situațiile și trebuie să vizeze timpul aflat la dispoziție nu numai atunci când este la locul de muncă într-un spațiu special amenajat, ci și când se află la domiciliu. Scopul este ca prin interpretarea dispoziției legale, să se stabilească în ce măsură efectivitatea prestării muncii dă naștere la acordarea sporului sau nu, fără a omite situațiile când salariatul se află într-un loc special amenajat sau la domiciliu. Prin urmare întrebarea trebuie să acopere toate aspectele particulare.

IV.

Punctul de vedere motivat al completului de judecată:

1. Redarea normei de drept interne ce urmează a fi supusă dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție:

a) Cu privire la sporul pentru orele suplimentare.

Codul muncii:

Art. 123(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

b) Cu privire la sporul pentru munca prestată în timpul nopții.

Codul muncii:

Art. 126 - Salariații de noapte beneficiază: b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

c) Cu privire la sporul pentru neacordarea repausului în zilele de sâmbătă și duminică.

Art. 137 - (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

d) *Cu privire la sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală.*

Codul muncii:

Art. 142(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

2. Redarea oricăror altor norme de drept apreciate a fi relevante pentru analiză:

Codul muncii:

Art. 111 - 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(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art. 120 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

Art. 125 - (1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (<http://eur-lex.europa.eu>)

3. Prezentarea jurisprudenței proprii instanțe:

Pe rolul Curții au existat și există mai multe cauze repetitive, având același obiect.

Soluționarea unora din aceste cauze a condus la existența unei practici neunitare, ca urmare a interpretării diferite a dispozițiilor de drept enunțate mai sus.

3.1 Într-o primă opinie, prin decizia nr. 67/4.02.2015 pronunțată în dosarul nr. 11539/95/2010*, Curtea a respins recursul declarat de angajator, validând raționamentul primei instanțe și a stabilit astfel că timpul în care salariatul s-a aflat în consemn la dispoziția angajatorului reprezintă timp de muncă și că remunerația primită pentru orele efectuate în aceste condiții ar fi trebuit să fie calculată conform dispozițiilor art. 120 din Codul muncii/ actual art. 123 (spor de 75%) pentru ore suplimentare, respectiv cu spor pentru muncă în timpul nopții calculat conform art. 123 Codul muncii/ actual art. 126. Din suma totală astfel calculată prima instanță a dedus sumele achitate deja cu titlu de spor de 25 % negociat prin contractul colectiv de muncă pentru perioada de consemn.

Curtea a reținut argumentele primei instanțe, făcând trimitere și la 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 exercitiul activității sau al funcțiilor lui”.

Urmând jurisprudența anterioară (Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap), Curtea a arătat 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 aceleași sens este și decizia nr. 2610/2016(dosar nr. 9096/95/2014).

3.2 Într-o a doua opinie, prin decizia nr. 2356/20.04.2016, pronunțată în dosarul nr. 7959/95/2014, Curtea a admis apelul declarat de angajator, a schimbat sentința și a respins acțiunea formulată de salariat.

În motivarea soluției pronunțate de Curtea de Apel Craiova, se regăsesc următoarele argumente:

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 perioada în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, fără însă 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 a reținut 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 reclamantul 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 punct 1 din Directiva(CE) nr.88/2003, timp de muncă-muncă suplimentară în sensul Codului muncii și CCM.

Curtea reține că nu există inadverențe 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 sociali 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).

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."

Curtea a reținut că prima instanță și-a fundamentat hotărârea apelată, pe considerentele Ordonanței din 4.03.2011 dată în cauza Nicușor Grigorie împotriva Regiei Naționale a Pădurilor. A arătat că 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 a omis a avea în vedere faptul că reclamantul nu avea o asemenea obligație de pază iar regimul juridic al răspunderii acestuia este diferit de cel al pădurarului.

În același sens este și decizia nr. 1535/2017(dosar nr. 2048/104/2015), decizia nr. 2084/2016(dosar nr. 8966/101/2014)

4. prezentarea jurisprudenței naționale/a altor state/comunitară/a drepturilor omului apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei:

Ordonanța Curții (Camera a șasea), 4 martie 2011, cauza Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a Pădurilor Romsilva – Direcția silvică București,
Ordonanța Curții(Camera a cincea), 11 ianuarie 2007 în cauza C-437/05, Jan Vorel

Evidențierea caracterului neunitar al jurisprudenței naționale consultate:

a) Prin decizia civilă nr.32/10.01.2017(dosarul nr.1739/87/2015), Curtea de Apel București a respins apelul declarat de reclamantul Cojocaru Cristian împotriva sentinței civile nr. 60/13.06.2016, pronunțată de Tribunalul Teleorman- Secția Civilă, în dosarul nr. 1739/87/2015, reținând următoarele:

Obiectul cererii de chemare în judecată îl reprezintă obligarea pârâtei la plata diferențelor de natură salarială ce li se cuvin pentru orele suplimentare care depășesc norma de 40 ore/ săptămână.

Au fost reținute ca aplicabile dispozițiile art.111, 112, 113, 115, 116 din Codul muncii.

Curtea a invocat faptul 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);

S-a concluzionat faptul că în speță este vorba de un program de lucru special, stabilit de părți de comun acord.

S-a precizat că în raport de prevederile art. 120 din Codul Muncii, 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 .

Salariatul 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 .

S-a arătat că nu orice interval de timp în care angajatul se află la dispoziția angajatorului reprezintă timp de muncă, ci este necesar ca în acest interval de timp angajatul să își îndeplinească și atribuțiile de serviciu.

b)Decizia nr.1098/2017(dosar nr.1744/87/2015) Curtea de Apel București a reținut următoarele:

Că 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.

Raționamentul instanței de fond expus în analizarea situației de fapt prin trimitere la legislația internă a fost reținut ca fiind 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 reclamanții a fost în sensul includerii perioadei de consemn în timp de lucru, indiferent dacă a fost sau nu prestată activitate.

În susținerea acestui argument au fost invocate ca temei de drept dispozițiile din Directiva (CE) nr. 88/2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru, argumentele cuprinse în Ordonanța din 11 ianuarie 2007 în cauza C-437/05, Ordonanța din 4 iunie 2011 pronunțată în cauza Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a Pădurilor (C/258/10).

În speță, s-a reținut că 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 voinței 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 anterior urmând a fi reținute în ceea ce privește problema de drept supusă judecății.

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 situații speciale, precum cea prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 93/104 în privința concediului anual plătit, Directiva (CP) nr. 88/2003 nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (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 stat 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 de 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 susmenționate, în vederea protecției eficace a sănătății și a securității acestora (a se vedea Ordonanța din ianuarie 2007 în cauza C-437/05, Vorel).

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 SCADA 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 SCADA 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

obligățiile contractuale asumate, achitând fiecărui salariat sporul de consemn/ora de consemn conform graficelor de tură realizate în perioada solicitată.

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.

Analizând atât acțiunea introductivă cât și cererea modificatoare, rezultă că reclamantii au raportat obligația angajatorului la condițiile improprii 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 reclamantii 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.

5. punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Instanța în exprimarea punctului de vedere va avea în vedere situația de fapt, noțiunea de perioadă de consemn, modul de organizare a timpului de muncă și modalitatea de salarizare, astfel cum au fost acestea stabilite de către părți prin negocieri contractuale.

Salariatul reclamant a lucrat în cadrul societății pârâte, în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, în funcția de electrician de exploatare stații electrice integrate SCADA. În realizarea acestei funcții a asigurat serviciul de exploatare în grupul de stații, în sistemul „start din stație”.

Pentru perioada de consemn a avut spațiu locuibil amenajat în incinta stației de transformare.

Serviciul de tură în sistemul start din stație include o perioadă de 8 ore(10 ore, respectiv 12 ore) în instalații iar, în restul timpului, până la 24 de ore, avea loc perioada de consemn.

Potrivit prevederilor negociate de către partenerii sociali, în perioada de consemn personalul de exploatare este liber, timp pe care și-l va petrece într-un spațiu special amenajat pentru odihnă, având obligația de a interveni operativ în instalații(fie la alarmare, fie la cererea dispeceratului de serviciu).

Reglementarea procedurilor specifice perioadei de consemn se găsește în Instrucțiuni de lucru, întocmite la nivelul unității.

Prin anexă la Contractul colectiv de muncă s-a stabilit Regulamentul privind determinarea și acordarea drepturilor de salarizare.

Tot aici a fost negociat modul de organizare a consemnului, în două forme – la domiciliu și în spații special amenajate pentru odihnă.

Spațiile special amenajate pentru odihnă au fost create ca o facilitate pentru a evita deplasările salariatului de la domiciliu la locul de muncă, în aceste spații salariatul putând să desfășoare activități personale specifice timpului liber.

Cu privire la drepturile salariale cuvenite pentru perioada de consemn se reține că acestea au fost stabilite prin negocieri, prin contractul colectiv de muncă. Astfel partenerii sociali au stabilit, inițial, ca perioada de consemn să fie plătită cu un spor de 25% din salariu de bază și, ulterior, s-a negociat ca pentru perioada de consemn salariatul să fie plătit cu 4,50 lei ora de consemn.

Prin urmare, pentru perioada de muncă stabilită prin contractul individual de muncă, salariatul beneficia de drepturile salariale negociate prin acest contract, iar pentru perioada de consemn salariatul beneficia de drepturile salariale negociate prin contractul colectiv de muncă.

În raport de cele mai sus menționate, se constată că perioada de consemn este perioada în care salariatul era 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, în restul timpului putând desfășura activități specifice timpului liber, evident condiționate de limitele spațiale date de către locul respectiv.

Perioada de consemn îmbracă două forme, la domiciliu și în spații special amenajate pentru odihnă.

În cauza de față salariatul a efectuat consemn în spațiu special amenajat pentru odihnă.

Părțile au negociat plata drepturilor salariale pentru perioada de consemn.

Drepturile salariale aferente perioadelor lucrate în baza celor două tipuri de contracte au fost plătite de către angajator.

Salariatul solicită și plata drepturilor aferente orelor în care s-a aflat în consemn și în care nu a exercitat activitate efectivă, ci activități specifice timpului liber – servirea mesei, odihnă, somn, lectură, TV, etc.

Este vorba despre plata sporurilor privind orele suplimentare, orele de noapte, munca desfășurată în zilele libere și în zilele de sărbători legale.

În drept, se reține că timpul de muncă este definit potrivit art. 111 C. muncii ca fiind 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.

Prin urmare, timpul de muncă se caracterizează prin următoarele elemente: prestarea muncii, aflarea la dispoziția angajatorului, îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor specifice.

Așa cum se observă atât din situația de fapt, cât și din modul de reglementare internă, de către societate, a perioadei de consemn, aceasta reprezintă timp de muncă, salariatul fiind obligat să fie prezent la locul special amenajat de angajator și la dispoziția acestuia, pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, sarcinile corespunzătoare.

Însă sub aspectul prestării muncii, aceasta are loc doar în situația în care apare evenimentul datorită căruia salariatul aflat la dispoziție prestează efectiv munca respectivă.

În cauza de față, angajatorul a recunoscut implicit perioada de consemn ca fiind timp de muncă în sens larg, prin negocierea unui drept salarial aferent acestei perioade.

În ceea ce privește dreptul la sporul pentru orele suplimentare și sporul pentru muncă prestată în timpul nopții, în opinia completului de judecată, aceste sporuri pot fi acordate doar pentru orele de muncă suplimentare și orele de noapte în care s-a prestat efectiv muncă, nu și pentru orele în care salariatul a avut activități recreative, de odihnă, somn, etc.

Ca argument este modul în care este definită munca suplimentară de către legiuitor, prin dispozițiile art. 120 C. muncii, potrivit cu care este considerată muncă suplimentară, *munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal*.

Aceleași argumente sunt valabile și în cazul sporului pentru muncă prestată noaptea, legiuitorul, prin dispozițiile art. 125(1) din Codul muncii, definind munca de noapte ca fiind *munca prestată între orele 22,00 - 6,00*.

Mai mult, potrivit art. 126 alin. 1 lit. b) din C. muncii, salariații de noapte pot beneficia de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă *timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru*.

Prin interpretare literală, se constată că legiuitorul, în mod evident, a înțeles să reglementeze dreptul la acest sporuri pentru situațiile în care munca este „prestată”, „lucrată”, nu și pentru diferitele perioade, cum sunt cele în care salariații se afla la dispoziție, nu prestează muncă, ci se află în situații de repaus, somn, activități recreative.

Printr-un argument contrar s-ar ajunge la situația în care salariatul, care se afla în consemn și care în aceasta perioada desfășoară activități recreative, se odihnește sau se afla în stare de somn, să primească sporuri specifice situațiilor în care se lucrează, se prestează activitate.

Reglementarea națională corespunde reglementării comunitare care definește lucrătorul de noapte ca fiind orice lucrător care, pe timpul nopții, *muncește* cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic.

Din punct de vedere al scopului urmărit de legiuitor, se poate constata că reglementarea instituției salariatului de noapte este consecința specificului muncii efectuate în timpul nopții și a consecințelor pe care aceasta le are asupra sănătății salariatului.

Astfel, Directiva 2003/88/CE argumentează, la pct. 7) din preambul, că studiile au demonstrat faptul ca organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de muncă pot afecta sănătatea lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă.

Munca efectuată noaptea presupune atât un efort suplimentar pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, cât și consecințe asupra sănătății oamenilor, aspecte recunoscute în medicina muncii.

În consecință, legiuitorul a înțeles să reglementeze legal o compensație salarială pentru salariații de noapte care lucrează cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de muncă. Fiind un spor legal la dreptul salarial de care beneficiază salariatul, acordat ca o compensare pentru efectele negative ale muncii de noapte și textul de lege trebuie interpretat în sensul că acest spor se acorda doar pentru orele de noapte efectiv lucrate, nu și pentru orele în care s-a aflat la dispoziție dar salariatul a desfășurat alte activități sau s-a aflat în stare de odihnă, de somn.

Aceleași argumente se rețin și în situația sporului pentru orele suplimentare, ore în care se prestează munca peste programul normal de lucru, acesta din urma fiind reglementat ca o măsură de protecție socială, de ocrotire a sănătății, sporul reprezentând o compensație pentru prestarea muncii peste durata normală a timpului de muncă cu încălcarea perioadelor de repaus zilnic.

Reglementarea acestor două sporuri, în sensul acordării lor doar pentru munca efectiv prestată, pentru timpul lucrat este o opțiune a legiuitorului, care nu afectează celelalte drepturi ale salariatului. Acesta se bucura în continuare de plata orelor de muncă respective și de orice alte drepturi negociate.

Chiar dacă se apreciază ca timp de muncă perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului, aceasta nu atrage aplicarea dispozițiilor legale care reglementează sporul pentru muncă prestată suplimentar și munca de noapte, decât în măsura în care sunt îndeplinite condițiile cerute de textele de lege, respectiv munca să fie prestată, în sens efectiv.

Cele două texte, care reglementează acordarea sporurilor respective doar în situația prestării muncii, a timpului efectiv lucrat nu intră în contradicție cu Directiva 2003/88/CE și nici cu practica Curții Europene.

Relevant sub acest aspect este faptul că CJUE a făcut o distincție clară între noțiunea de timp de muncă și cea de remunerație, considerând că Directiva trebuie interpretată pentru a garanta respectarea tuturor cerințelor minime privind timpul de lucru și perioada de repaus a salariaților, fiind menită să protejeze în mod eficace securitatea și sănătatea lucrătorilor și stabilind că directiva sus-menționată se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (Cauza Jan Vorel, Cauza Tyco Integrated).

„35. în aceste condiții, Directivele 93/104 și 2003/88 nu se opun aplicării de către un stat membru a unei legislații care, 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 de muncă sunt efectiv realizate și cele în cursul cărora nu se realizează nicio muncă efectivă, în măsura în care un astfel de regim asigură integral efectul util al drepturilor conferite lucrătorilor prin directivele sus-menționate, în vederea protecției eficace a sănătății și a securității acestora”. (Cauza Jan Vorel Curtea-437/05)

„48 Or, este suficient să se amintească faptul că din jurisprudența Curții rezultă că, cu excepția situației speciale prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în privința concediului anual plătit, directiva se limitează să reglementeze anumite aspecte

ale organizării timpului de lucru, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 38, precum și Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 32, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctele 81 și 83).

49 Prin urmare, modul de remunerare a lucrătorilor într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal nu este prevăzut de directiva menționată, ci de dispozițiile relevante ale dreptului național. ” (Cauza Tyco Integrated)

În ceea ce privește repausul săptămânal, Directiva 2003/88/88/CE în art. 5 dispune ca statele membre să ia măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

Codul muncii a reglementat repausul săptămânal în art. 137, ca fiind de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

S-a reglementat situația că, în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

În această situație salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Prin urmare, legiuitorul român a optat pentru stabilirea prin lege a zilelor de repaus ca fiind sâmbătă și duminică, reglementând și situațiile de excepție când ar fi prejudiciat interesul public sau desfășurarea normală a activității. În astfel de situații partenerii sociali pot stabili și alte zile, însă cu plata către salariați a unui spor stabilit contractual.

Sporul respectiv a fost instituit de către legiuitor tot ca o compensație pentru disconfortul pe care salariatul îl suportă în condițiile în care este nevoit să muncească în zilele de sâmbătă și duminică, zile în care majoritatea populației implicată în diferite forme de activitate, lucrativă, de școlarizare, etc. beneficiază de zile libere.

În textul de lege legiuitorul nu a mai prevăzut condiția prestării de activitate, de timp lucrat, ci de repaus zilnic.

În această situație opinăm în sensul că, dacă salariatul se afla la dispoziția unității în locuri special amenajate din cadrul unității, acesta trebuie să beneficieze de sporul respectiv.

În ceea ce privește sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, Codul muncii a reglementat zilele de sărbătoare legală prin dispozițiile art. 139 alin. 1, scopul stabilirii și acordării acestora fiind fie unul de natură laică, fie de natură religioasă.

Prin reglementarea sa, legiuitorul a prevăzut de data aceasta în art. 142 alin. 2 din cod ca în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor. Prin urmare legiuitorul impune din nou condiția, pentru a beneficia de spor, ca salariații să presteze muncă.

Prin interpretare literală, se constată că legiuitorul, în mod evident, a înțeles să reglementeze dreptul la acest spor pentru situațiile în care munca este „prestată” în zilele de sărbători legale.

Din punct de vedere al scopului urmărit de legiuitor, acordarea acestor zile libere nu este justificată prin scopul de protecție socială și de ocrotire a sănătății ci, așa cum am arătat, prin motive de ordin religios sau evenimente cu caracter laic. Ca atare, și opțiunea legiuitorului de a condiționa acordarea sporului de prestarea muncii.

În consecință, pentru aceste motive opinăm în sensul că salariatul aflat la dispoziția unității trebuie să beneficieze de sporul respectiv numai în situația în care, în zilele respective prestează efectiv activitate.

Pentru argumentele mai sus menționate, opiniile completului cu privire la interpretarea dispozițiilor legale mai sus menționate sunt în sensul că:

Dispozițiile 123 Codul muncii, raportat la art. 120 și art. 112 Codul muncii, precum și dispozițiile art.126 alin. 1 lit. b) din Codul Muncii, trebuie interpretate în sensul că sporul pentru muncă suplimentară, respectiv sporul pentru muncă prestată în timpul nopții, se acordă doar pentru munca efectiv prestată peste durata normală a timpului de muncă, respectiv pentru munca efectiv efectuată în timpul nopții.

Dispozițiile art. 137 alin. 3 din Codul muncii, se interpretează în sensul că sporul pentru neacordarea repausului în zilele de sâmbătă și duminică se acordă și în situația în care salariatul se afla la dispoziția unității în locuri special amenajate din cadrul unității, chiar dacă acesta nu prestează efectiv activitate.

Dispozițiile 142 alin. 2 din Codul muncii, trebuie interpretate în sensul că sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală se acorda doar în situația în care salariatul prestează în mod efectiv munca.

6. alte aspecte apreciate a fi relevante:

„Timpul de muncă” și „timpul de odihnă” sunt instituții juridice, aflate într-o indisolubilă legătură, de o importanță deosebită în dreptul muncii.

Datorită importanței lor deosebite, aceste instituții și-au găsit reglementare fie prin convenții internaționale, fie în legislația comunitară europeană.

Data fiind varietatea formelor de organizare a timpului de muncă în practică, cât și diferitele situații practice ale timpului de odihnă, definirea, interpretarea și aplicarea dispozițiilor normative au făcut în mod constant obiectul cauzelor aflate pe rolul instanțelor naționale sau comunitare.

Perioada de consemn, astfel cum este ea intitulată în contractul colectiv de muncă din speță, este o instituție juridică destul de răspândită în multiple domenii de activitate (instituții publice, magistratură, armată, pompieri, activități private), având diferite denumiri: timp aflat la dispoziția angajatorului, perioadă de permanență, perioada de gardă, etc. Neavând o reglementare distinctă în Codul muncii, nici sub aspectul definirii și nici sub aspectul condițiilor, este foarte importantă interpretarea unitară a diferitelor dispoziții legale incidente acestei forma de organizare a timpului de muncă.

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII, HOTĂRĂȘTE:

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarele aspecte:

- 1) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.123 Codul Muncii, raportat la art.120 și art.112 Codul Muncii, sporul pentru muncă suplimentară se acordă doar pentru munca efectiv prestată peste durata normală a timpului de muncă sau se acordă și pentru orele în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate;
- 2) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.126 alin. 1 lit. b) Codul Muncii, prin raportare la art.125 sporul pentru muncă prestată în timpul nopții se acordă doar pentru munca efectiv prestată în timpul nopții, în condițiile art.126 alin.1 lit.a și b, sau se acordă și pentru orele de noapte în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate;

- 3) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.137 alin. 3 Codul Muncii, sporul pentru neacordarea repausului în zilele de sâmbătă și duminică se acordă doar pentru munca efectiv prestată în zilele de sâmbătă și duminică sau se acordă și pentru zilele de sâmbătă sau duminică în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate;
- 4) Dacă în interpretarea dispozițiilor art.142 alin. 2 Codul Muncii, sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală se acordă doar pentru munca efectiv prestată în zilele de sărbătoare legală sau se acordă și pentru zilele de sărbători legale în care salariatul s-a aflat la dispoziția angajatorului, la domiciliu sau în locuri special amenajate.

Dispune înaintarea prezentei încheieri, la care se atașează următoarele înscrisuri, conforme cu originalul:

- cerere de chemare în judecată formulată de intimatul reclamant
- întâmpinare la cererea de chemare în judecată formulată de pârâta
- răspuns la întâmpinare formulat de intimatul reclamant
- cerere de modificare a acțiunii formulată de intimatul reclamant
- cerere de apel formulată de pârâta
- întâmpinare la apelul declarat de pârâta formulată de intimatul reclamant
- răspuns la întâmpinare formulat de pârâta
- decizia civilă nr.67 din data de 04.02.2015 pronunțată de Curtea de Apel Craiova – Secția I Civilă în dosarul nr.11539/95/2010*;
- decizia civilă nr.2084 din data de 06.04.2016 pronunțată de Curtea de Apel Craiova – Secția I Civilă în dosarul nr.8966/101/2014;
- decizia civilă nr.2356 din data de 20.04.2016 pronunțată de Curtea de Apel Craiova – Secția I Civilă în dosarul nr.7959/95/2014;
- decizia civilă nr.2610 din data de 13.05.2016 pronunțată de Curtea de Apel Craiova – Secția I Civilă în dosarul nr.9096/95/2014;
- decizia civilă nr.1535 din data de 13.06.2017 pronunțată de Curtea de Apel Craiova – Secția I Civilă în dosarul nr.2048/104/2015;
- decizia civilă nr.32 din data de 10.01.2017 pronunțată de Curtea de Apel București – Secția a VII a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr.1739/87/2015;
- Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din data de 04.11.2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru;
- Ordonanța Curții (Camera a șasea) din 04.03.2011, cauza Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București.

Dispune suspendarea judecății conform prevederilor art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședința publică de la 19 septembrie 2017.

Președinte,

Judecător,

Grefier,

Red.jud. / 12.10.2017