

DOSAR NR. XXXX

ROMANIA
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A IX-A CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL
ÎNCHEIERE

Sedința publică de la data de 13.01.2020

Curtea constituită din:

PREȘEDINTE : XXXXXXXXXXXX

JUDECĂTOR : XXXXXXXXXXXX

JUDECĂTOR : XXXXXXXXXXXX

GREFIER : XXXXXXXXXXXX

Pe rol soluționarea recursului promovat de **recurenții-pârâți XXXXXXXX** împotriva **sentinței civile nr. XXXXX** pronunțată de Tribunalul București - Secția a II-a contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. XXXXX, în contradictoriu cu **intimatul-reclamant XXXXXXXX**, având ca obiect *litigiu privind funcționarii publici (Legea nr. 188/1999)*.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează faptul că în data de 12.12.2019, recurenții-pârâți au depus concluzii într-un singur exemplar, dar și faptul că în data de 07.01.2020, recurenții-pârâți au depus solicitarea de comunicare a încheierii de ședință, după care:

La apelul nominal făcut în ședință publică, la ordine, au răspuns recurenții-pârâți, prin consilier juridic XXXXX, cu delegație de reprezentare la dosar – fila XXXXX și consilier juridic XXXXX, cu delegație de reprezentare la dosar – fila XXXXX, și intimatul-reclamant, prin avocat XXXXX, cu împuternicire avocațială la dosar – fila XXXXX.

Intimatul-reclamant prin avocat depune la dosar probe scrise cu privire la oportunitatea formulării unei cereri de sesizare a ÎCCJ, comunicând și părții adverse un exemplar al respectivelor note scrise.

La solicitarea instanței, dacă pot formula concluzii cu privire la notele scrise depuse de partea adversă sau este nevoie de un moment să le parcurgă, reprezentanții recurenților-pârâți solicită lăsarea cauzei la a doua strigare pentru a lua la cunoștință de notele scrise depuse în ședință publică de intimatul-reclamant.

Pentru a acorda posibilitatea recurenților-pârâți să ia la cunoștință de notele scrise comunicate în ședință publică, Curtea dispune lăsarea cauzei la a doua strigare.

La apelul nominal făcut în ședință publică, la reluarea cauzei la a doua strigare, se constată aceeași prezență.

Curtea acordă cuvântul asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție formulată de recurenții-pârâți.

Recurenții-pârâți, prin consilier juridic XXXXX, apreciază ca fiind oportună formularea în cauză a unei cereri de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție privind pronunțarea unei hotărâri prealabile privind dezlegarea unor chestiuni de drept, respectiv interpretarea sintagmei „și celelalte drepturi” cuprinsă în art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii pentru a se stabili dacă prin aceasta se poate înțelege și vechimea în muncă, vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice, vechimea în funcția publică, precum și concediul de odihnă, drepturi solicitate de către reclamant prin cererea de chemare în judecată. Prevederile art. 52 C.m. sunt de strictă interpretare, fiind aplicabile doar în situațiile de suspendare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului prevăzut la alin. 1 lit. a și b ale aceleiași articol, pe când, cauza pendinte

privește suspendarea de drept a raportului de serviciu potrivit art. 94 alin. 1 lit. m din Legea nr. 188/1999.

În completare, consilier juridic XXXXX adaugă faptul că, practic, chestiunea de drept de care depinde înrâurirea prezentei cauze se referă la dispozițiile art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 care se referă la cazul prevăzut de alin. 1 lit. a și b C.m., respectiv la două cazuri de suspendare a raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului, or, în prezenta speță ne aflăm în cazul suspendării de drept, iar nu din inițiativa angajatorului.

Pe de o parte, dacă acest articol, art. 52 alin. 2, se poate aplica și în cazul suspendării de drept a raporturilor de serviciu, se poate observa că în prezenta speță ne aflăm în această situație, precum și dacă, în acest caz se pot corobora aceste dispoziții, respectiv completa cu dispozițiile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public referitoare la achitarea pe perioada suspendării a drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare, dat fiind faptul că ne aflăm în fața unei încălcări prevăzute de art. 52 care se referă la acordarea unor despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, observând că natura juridică a acestor plăți este cu titlu de despăgubire, nu reprezintă drepturi de tip salarial. Când ne raportăm la despăgubire, ne gândim la o răspundere, la o culpă a unei persoane, o culpă respectiv a angajatorului, or, aici vorbim de cazul de suspendare de drept, iar nu despre o suspendare din inițiativa angajatorului ca să putem vorbi despre o despăgubire. Când ne referim la sintagma “și celelalte drepturi”, acesta se referă la drepturi salariale. Recurenții-pârâți nu au în vedere drepturile salariale pentru că acestea sunt plătite de către XXXXX, ci au în vedere alte drepturi decât drepturile salariale care nu pot fi cuantificate în bani, pentru că de aceea se vorbește despre o despăgubire, ci se au în vedere vechimea în muncă, vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcțiilor publice și la vechimea în funcția publică, precum și la concediul de odihnă. Dacă se face vorbire despre vechimea în muncă aceasta poate fi plătită conform art. 96 alin. 4 doar în anumite cazuri în condițiile prevăzute de art. 94 alin. 1 lit. c și art. 95 alin. 1 lit. a și c, nu va mai face referire la ceea ce a afirmat prin concluziile scrise, doar precizează faptul că speța de față nu se încadrează în acele puncte pentru ca intimatului reclamant să i se plătească vechimea în muncă.

De asemenea, dacă ne raportăm la vechimea în specialitatea studiilor, art. 3 lit. l din HG nr. 611/2008 prevede ce reprezintă vechimea în specialitatea studiilor, respectiv experiența dobândită și demonstrată cu documente de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare, persoana aceasta nu poate fi asimilată unei instituții și în cazul acesta de asemenea nu se poate vorbi despre drepturi de natură salarială, despre o despăgubire care să echivaleze cu un drept. La fel, se poate vorbi și despre concediul de odihnă care poate fi achitat, cuantificat în bani numai în cazul încetării raporturilor de muncă, acel concediu de odihnă se efectuează de către salariat în timpul cât acesta este angajat, dar acesta nu poate să solicite drepturi la despăgubire echivalente cu dreptul la concediu de odihnă pentru că acesta este încă angajat și nu a încetat raportul de muncă cu instituția pârâtă. Solicită admiterea sesizării.

Apărătorul intimatului reclamant consideră că nu este oportun sesizarea instanței supreme cu o cerere pentru dezlegarea acestei probleme de drept, întrucât înainte de toate aceasta nu comportă mai multe interpretări. În primul rând suntem în contencios administrativ, orice sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție trebuie să prevadă dezlegarea unei probleme de drept prevăzută în Statutul funcționarului public, în ipoteza în care instanța va considera necesară această sesizare, consideră că ceea ce ar trebui să facă obiectul dezlegării problemei de drept sunt dispozițiile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999, respectiv conținutul noțiunii de drepturi salariale acordate pentru această perioadă de suspendare de drept și în concret, dacă acestea se completează cu dispozițiile art. 52 alin. 2, respectiv cu acea sintagmă “și celelalte drepturi” de care a fost lipsit salariatul, sintagma care în toată practica judecătorească de foarte mulți ani este stabilită din punct de vedere al dreptului muncii, această sintagmă “și celelalte drepturi” de care a fost lipsit angajatul cuprinde absolut tot

ceea ce înseamnă drepturi salariale, concediu de odihnă, vechime în muncă și absolut toate drepturile, iar diferența dintre cele două texte de lege este că art. 52 alin. 2 ar reprezenta o lege generală, pe când art. 86 alin. 3 ar reprezenta o lege specială și din această perspectivă poate ar putea interveni instanța supremă să spună dacă noțiunea de drepturi salariale se interpretează doar într-un sens restrâns al noțiunii sau în sensul larg prevăzut de C.mun.

Nu este necesară această sesizare pentru că nici măcar pozițiile părților nu sunt contradictorii în ciuda susținerii recurenților-pârâți că s-ar putea interpreta punctual această noțiune de drepturi salariale, doar banii efectiv plătiți, salariul brut plătit, celelalte departamente ale instituției au propus plățile tuturor contribuțiilor către stat, adică contribuția vechimii în muncă, de pensii, de sănătate, de șomaj; nu știe exact ce se întâmplă cu concediul pentru că nu a avut la dispoziție ce sume s-au dus efectiv către stat, însă acum 2 ani, intimatul-reclamant, angajat, funcționar public, deși a plătit aceste contribuții pe care le plătește orice salariat nu poate beneficia de aceste drepturi care sunt drepturi esențiale și sunt cuprinse în noțiunea de drepturi salariale. Nu este de acord cu mențiunile și cu susținerile recurenților în sensul că aceste drepturi solicitate de către intimat, respectiv vechime în muncă, vechime în specializarea funcției și concediul de odihnă nu s-ar cuantifica din punct de vedere al salariului.

Art. 86 alin. 3 nu poate să fie interpretat și aplicat doar prin el însuși, toate textele din statut trebuie să se interpreteze unele prin altele, trebuie să se coroboreze cu celelalte texte legale, respectiv cu art. 96 care precizează obligația menținerii acestei funcții, pentru că o parte ar putea fi repusă în situația anterioară astfel încât angajatul să poată să nu sufere niciun fel de prejudiciu din această întrerupere a raportului de muncă care este fără voință și fără culpa sa.

Mai mult decât atât, toate aceste drepturi pe care le-a solicitat și au fost respinse de către instituțiile pârâte, vechimea în muncă, vechimea în specialitatea studiilor și vechimea în funcția publică sunt în strânsă legătură cu salarizarea pentru că în funcție de anumite condiții salariatul este încadrat în treaptă de salarizare, grad profesional, coeficient de ierarhizare, nu se poate spune că există vreun drept din punct de vedere al unui salariat al raportului de muncă fie că este funcționar public, fie că este un simplu salariat care să nu fie cuantificat într-un drept salarial, adică într-o sumă de bani, nu există, sub orice formă.

Nu consideră că s-ar îndeplini condițiile acestei proceduri de sesizare întrucât scopul este de a se unifica practica, or, în speță nu există atât de multe cauze care să fi obținut soluții contradictorii astfel încât instanța supremă să intervină pe această dezlegare a problemei de drept și din perspectiva în care acest salariat se luptă de mai bine de 2 ani să-i fie recunoscute drepturile esențiale ca vechime în muncă pentru care a plătit, drepturi care nu i-au fost recunoscute.

Curtea acordă cuvântul recurenților-pârâți cu privire la susținerea în subsidiar în sensul că dacă s-ar aprecia necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție aceasta ar trebui să aibă ca obiect prevederile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999.

Recurentul-pârât, prin consilier juridic XXXXX, a precizat, dar reiterează faptul că dacă prevederile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 care se referă la drepturile salariale aferente perioadei de suspendare, dacă în aceste drepturi salariale se includ și celelalte drepturi prevăzute în art. 52 din Legea nr. 53/2003. De asemenea, dacă art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 se poate completa cu dispoziția art. 53 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 având în vedere că dispoziția art. 53 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 este de strictă interpretare și se referă doar la cazurile prevăzute de alin. 1 lit. a și b C.m. referitoare la suspendarea din inițiativa angajatorului, iar nu suspendarea de drept, chestiunea de drept este dacă dispoziția art. 86 din Legea nr. 188/1999 se poate aplica și în cazul suspendării de drept pentru că vorbim despre o culpă și despre despăgubiri, aspect foarte important.

Curtea declară dezbaterile închise și reține cauza în pronunțare asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție formulată de recurenții-pârâți.

CURTEA,

Având nevoie de timp pentru a delibera,

DISPUNE:

Amână pronunțarea la data de 23.01.2020, când soluția va fi pusă la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 13.01.2020.

PREȘEDINTE
XXXXXX

JUDECĂTOR
XXXXXX

JUDECĂTOR
XXXXXX

GREFIER
XXXXXX

DOSAR NR. XXXX

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A IX-A CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la data de 23.01.2020

Curtea constituită din:

PREȘEDINTE : XXXXXXXXXXXX

JUDECĂTOR : XXXXXXXXXXXX

JUDECĂTOR : XXXXXXXXXXXX

GREFIER : XXXXXXXXXXXX

Pe rol soluționarea recursului promovat de **recurenții-pârâți** XXXX, XXXX și XXXX împotriva **sentinței civile nr. XXXXX** pronunțată de Tribunalul București - Secția a II-a contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. XXXXX, în contradictoriu cu **intimatul-reclamant** XXXXXXXX, având ca obiect **litigiu privind funcționarii publici (Legea nr. 188/1999)**.

Dezbaterile asupra fondului cauzei și susținerile contradictorii ale părților au avut loc în ședința publică din data de 13.01.2020, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta, când Curtea, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea la data de azi 23.01.2020, când în aceeași compunere a dispus următoarele:

CURTEA,

Deliberând asupra cauzei de față:

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 C.pr.civ., text potrivit căruia „Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată (...) al curții de apel (...), investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”.

În sensul celor reținute în jurisprudența în materie a Înaltei Curți de Casație și Justiție (Decizia nr. 1 din 18 noiembrie 2013, pronunțată în Dosarul nr. 1/1/2013/HP de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 43 din 20 ianuarie 2014), dispozițiile art. 519 C.pr.civ. instituie o serie de condiții de admisibilitate a sesizării în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, condiții care trebuie să fie întrunite cumulativ, după cum urmează:

- existența unei cauze aflate în curs de judecată;
- instanța care sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție să judece cauza în ultimă instanță;
- cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza;
- soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere;
- chestiunea de drept a cărei lămurire se cere să fie nouă;

- chestiunea de drept nu a făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Față de cele arătate în precedent, Curtea de Apel București apreciază că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate ce derivă din interpretarea prevederilor art. 519 C.pr.civ., în sensul celor expuse în continuare:

a) sesizarea este formulată în cursul unei cauze aflate în stare de judecată, respectiv dosarul nr. XXXX aflat pe rolul Curții de Apel București - Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal;

b) instanța care formulează sesizarea - Curtea de Apel București - este investită cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, față de disp. art. 10 alin. 2 prima teză coroborat cu art. 10 alin. 1 și art. 20 din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, respectiv art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, ca instanță de recurs;

c) instanța care formulează sesizarea - Curtea de Apel București - este competentă, față de disp. art. 10 alin. 2 prima teză coroborat cu art. 10 alin. 1 și art. 20 din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, respectiv art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, să soluționeze recursul declarat împotriva unei sentințe pronunțate, în primă instanță, de Tribunalul București - Secția a II-a de contencios administrativ și fiscal, într-un proces având ca obiect obligarea la recunoașterea drepturilor privind vechimea în muncă, în specialitatea studiilor și în funcția publică, acordarea concediului de odihnă, aferente perioadei suspendării de drept, în materia raportului de serviciu al funcționarului public;

d) soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată în recurs depinde de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere, respectiv interpretarea disp. art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici prin raportare la disp. art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii;

e) Curtea de apel apreciază că această chestiune de drept a cărei lămurire se cere este nouă și nu rezultă a face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare sau pronunțat.

În acest sens, instanța arată că în doctrină s-a exprimat opinia potrivit căreia sesizarea instanței supreme este justificată sub aspectul îndeplinirii elementului de noutate atunci când problema de drept nu a mai fost analizată - în interpretarea unui act normativ mai vechi - ori decurge dintr-un act normativ intrat în vigoare recent sau relativ recent.

Caracterul de noutate se pierde pe măsură ce chestiunea de drept a primit o dezlegare din partea instanțelor, în urma unei interpretări adecvate, concretizată într-o practică judiciară consacrată.

Examenul jurisprudențial efectuat a relevat că nu s-au identificat hotărâri în legătură cu chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, situație care justifică interesul în formularea unei cereri pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare.

Așadar, condiția noutății se verifică, devenind actuală cerința interpretării și aplicării disp. art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici prin raportare la disp. art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

II. Expunerea succintă a procesului:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București - Secția a II-a Contencios Administrativ și Fiscal sub nr. XXXX la data de 07.05.2018, reclamantul XXXX a solicitat în contradictoriu cu pârâții XXXX, XXXX și XXXX ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună:

- obligarea pârâților la recunoașterea drepturilor sale privind vechimea în munca, vechimea în specialitatea studiilor și a vechimii în funcția publică, aferente perioadei de suspendare de drept, de la 17.10.2015 până la 10.05.2017;

- obligarea pârâților la acordarea concediului de odihna aferent perioadei de suspendare de drept, de la 17.10.2015 până la 10.05.2017;

- obligarea pârâților la plata cheltuielilor de judecata ocazionate de prezentul dosar.

În motivare reclamantul a arătat că prin Dispoziția nr. XXXX s-a dispus suspendarea de drept a raporturilor de serviciu cu XXXX, începând cu data de 16.10.2015, având funcția publică de conducere de Director Executiv, clasa I, gradul II, clasa 80 de salarizare, coeficient de ierarhizare 7.03 al Direcției de Utilități Publice de la nivelul aparatului de specialitate al XXXX, pe perioada trimerii în judecata dispuse în data de 02.10.2015 de către Ministerul Public, conform Rechizitoriului nr. XXXX, în dosarul penal nr. XXXX.

Prin Rechizitoriul nr. XXXX din data de XXXX emis de Ministerul Public - Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 1 București, înregistrat pe rolul Judecătoriei Sector 1 București sub nr. XXXX s-a dispus trimiterea în judecata a inculpaților XXXX, XXXX, XXXX pentru săvârșirea infracțiunii de „Abuz în serviciu”, fapta prevăzută de art. 297 alin. 1 Codul Penal.

Prin sentința civilă nr. XXXX din data de XXXX pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București, rămasă definitivă prin neapelare, s-a dispus achitarea tuturor inculpaților în ceea ce privește săvârșirea infracțiunii de „abuz în serviciu”, fapta prevăzută în art. 297 alin. 1 Cod Penal.

Prin Dispoziția nr. XXXX începând cu data de 11.05.2017 ca urmare a achitării dispuse prin sentința penală nr. XXXX pronunțată de Judecătoria Sector 1 București în dosarul penal nr. XXXX definitivă prin neapelare la data de 19.04.2017, s-a dispus încetarea suspendării de drept a raporturilor de serviciu și reluarea activității în cadrul Direcției Utilități Publice, începând cu 11.05.2017.

Totodată în baza aceleiași Dispoziții i-au fost achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare de la 17.10.2015 până la 10.05.2017 respectiv suma de 69.045 lei, reprezentând salariile brute lunare.

Prin Dispoziția nr. XXXX începând cu data de 23.05.2017 raportul de serviciu al reclamantului având funcția publică de conducere de Director executiv clasa I, gradul II, clasa 80 de salarizare, coeficient de ierarhizare 7.03 al Direcției de Utilități Publice de la nivelul aparatului de specialitate al XXXX s-a modificat temporar pe o funcție publică de conducere echivalentă, de aceeași categorie, clasa, respectiv Director executiv al Direcției Management Resurse Umane.

La data de 26.07.2017, reclamantul a solicitat instituției angajatoare prin adresa înregistrată sub nr. XXXX la Registratura XXXX să i se încuviințeze acordarea/recunoașterea drepturilor sale legale privind vechimea în munca, în specialitatea studiilor, vechimea în funcția publică precum și dreptul la concediul de odihna aferent perioadei de suspendare.

Prin adresa nr. XXXX, XXXX i-a comunicat refuzul acestuia de acordare/recunoaștere a drepturilor solicitate, respectiv vechimea în munca, în specialitatea studiilor, vechimea în funcția publică precum și dreptul la concediul de odihna aferent perioadei de suspendare.

Având în vedere răspunsul autorității publice angajatoare, reclamantul a formulat prezenta acțiune conform dispozițiilor art. 8 din Legea 554/2004.

Reclamantul, învederând disp. art. 94 alin. 1 lit. m), art. 96 alin. 3, art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999, a arătat că, în ceea ce privește repunerea în situația anterioară a salariatului-funcționar public care a fost achitat, întrucât Legea nr. 188/1999 nu aduce nicio lămurire, în vederea stabilirii în concret a "drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare" urmează a se face aplicarea prevederilor art. 117 din același act normativ.

Astfel, devin aplicabile prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

În baza acestor prevederi, în ceea ce privește salariul, funcționarul public suspendat este îndreptățit să primească: drepturile salariale nete, sporurile, indemnizația de concediu, prime, bonusuri, contravaloarea tichetelor de vacanță/cadou, alte beneficii cuvenite pe perioada suspendării raportului de serviciu. La acestea se adaugă sumele rezultate din actualizarea cu indicele inflație a

drepturilor bănești cuvenite și dobânda legala aferenta, de la data la care aceste drepturi trebuiau achitate și pana la achitarea efectiva.

În ceea ce privește sintagma "celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului", funcționarului public suspendat este necesar a-i fi acordate/recunoscute vechimea în munca, vechimea în specialitatea studiilor, vechimea în funcția publică deținută precum și în speța este îndreptățit să primească și zilele de concediu de odihnă aferente perioadei de suspendare.

În caz contrar nu reiese de ce legiuitorul a prevăzut plata salariilor brute ca despăgubire pentru funcționarul public suspendat, respectiv a prevăzut plata tuturor impozitelor și contribuțiilor către stat în aceasta perioada de suspendare, a prevăzut menținerea raportului de serviciu, obligând autoritatea sa rezerve postul ocupat pana la încetarea cauzei de suspendare și pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive, dacă nu ar trebui să se recunoască acestuia vechimea în munca și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi intervenit cauza de suspendare.

Totodată, pentru recunoașterea vechimii în munca, dispozițiile legale impun îndeplinirea dublei condiții, respectiv existența raportului de munca/de serviciu cât și prestare efectivă a muncii în executarea acestuia, dar acestea au în vedere situațiile în care persoana încadrată în munca nu este împiedicată să lucreze de cauze care o pun în imposibilitate să îndeplinească obligațiile de serviciu asumate.

Or, în ipoteza de față, funcționarul public nu se afla în nicio situație când ar fi antrenată în vreun fel răspunderea sa juridică pentru neexecutarea vreunei obligații izvorâte din raportul de serviciu, printre care, cea mai importantă, prestarea muncii.

Așadar, funcționarul public este îndreptățit să beneficieze de toate drepturile de personal reglementate de lege pentru categoria sa - inclusiv vechimea în munca, în funcția publică, în studii de specialitate - chiar dacă, fiind în imposibilitate, nu și-a îndeplinit efectiv obligația sa de a presta munca în executarea raportului de serviciu.

În caz contrar s-ar afla în mod clar într-o situație de discriminare în raport de recunoașterea acestor drepturi în cazul de suspendare voluntară a raportului de serviciu a funcționarilor publici.

Potrivit dispozițiilor legale, vechime în munca se considera atât perioada efectiv lucrată, dar și perioadele expres prevăzute de legiuitor, or atâta timp cât Statutul funcționarilor publici nu interzice acordarea/recunoașterea acestor drepturi, devin aplicabile și dispozițiile art. 40 al. 2 lit. c din Codul muncii.

Aceste drepturi legale sunt necesar a fi acordate/recunoscute, cu atât mai mult cu cât Statutul funcționarilor publici interzice acestora desfășurarea unei alte activități remunerate pe perioada suspendării din funcție, care se întinde în acest caz de la câteva luni până la chiar ani de zile. În caz contrar acesta ar intra în situația de incompatibilitate care poartă să conducă la sesizarea organelor de control ale Agenției Naționale de Integritate și la cercetarea funcționarului public suspendat - art. 94 din Legea nr. 161/2003.

În drept, reclamantul a invocat Legea nr. 554/2004, Legea nr. 188/1999 și Codul Muncii.

La data de 06.06.2018 pârâții XXXX, XXXX și XXXX au formulat întâmpinare prin care au solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, cu motivarea, în esență, că la reluarea activității de către funcționarul public care a fost trimis în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni din cele prevăzute la art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999, textul legal reglementează expres doar cu privire la achitarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare.

În cazul reclamantului, fiind achitat în dosarul XXXX, XXXX a dispus, prin Dispoziția nr. XXXX, încetarea suspendării raporturilor de serviciu și reluarea activității în cadrul Direcției Utilități Publice de la nivelul aparatului de specialitate al XXXX, începând cu data de 10.05.2017.

Potrivit prevederilor art. 5 și art. 6 ale Dispoziției nr. XXXX, la lichidarea drepturilor salariale aferente lunii mai 2017, reclamantului, i-au fost achitate toate drepturile salariale aferente

perioadei de suspendare, de la 17.10.2015 până la 10.05.2017, respectiv 69.045 lei brut reprezentând salariile de bază brute lunare fin salariul de bază în sectorul bugetar este cuprins, în toate cazurile, sporul de vechime în muncă, conform Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 1/2010).

În ceea ce privește solicitarea reclamantului de recunoaștere a vechimii în munca pe perioada suspendării de drept, a precizat faptul că:

Vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice este definită de prevederile art. 3 lit. 1) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 și reprezintă experiența dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente, corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale, prin raportare la domeniul general de absolvire a studiilor potrivit nivelurilor de organizare a învățământului în România, iar reclamantul nu a desfășurat nicio activitate, demonstrată cu documente corespunzătoare, în perioada suspendării, respectiv 17.10.2015- 10.05.2017.

Sușinerile reclamantului precum că, potrivit prevederilor art. 94 din Legea nr. 161/2003 îi era interzis să desfășoare o activitate remunerată, sunt neîntemeiate față de art. 96 din legea menționată.

Așadar, reclamantul nu se afla într-o situație de incompatibilitate dacă ar fi desfășurat activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice sau dacă ar fi desfășurat activități în sectorul privat care să nu fie în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile din fișa postului de Director Executiv al Direcției Utilități Publice din cadrul aparatului de specialitate al XXXX, iar ulterior la reluarea activității ar fi adus la cunoștința instituției pârâte documentele corespunzătoare în vederea acordării vechimii în muncă și în specialitatea studiilor.

Conform prevederilor art. 96 alin. (4) din Legea nr. 188/1999, numai perioada suspendării raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. c) din acest act normativ se consideră vechime în funcția publică.

Astfel, perioada în care funcționarul public a avut raportul de serviciu suspendat de drept conform dispozițiilor art. 94 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 188/1999 nu constituie vechime în muncă, în specialitatea studiilor sau în funcție publică, întrucât în această perioadă reclamantul nu a exercitat efectiv atribuțiile postului aferent funcției publice de Director - Executiv al Direcției Utilități Publice.

De altfel, și dispozițiile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, prevăd faptul că "munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă", muncă pe care reclamantul nu a prestat-o.

Sușinerile reclamantului, că vechimea în muncă se consideră atât perioada efectiv lucrată, dar și perioadele expres prevăzute de legiuitor, și atât timp cât Statutul funcționarilor publici nu interzice acordarea/recunoașterea acestor drepturi ar deveni aplicabile și dispozițiile art. 40 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 53/2003, sunt neîntemeiate fiindcă Legea nr. 188/1999 prevede în mod expres faptul că doar perioada suspendării raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. c) constituie vechime în funcția publică nu și suspendarea raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. m).

Cu privire la concediul de odihnă solicitat de către reclamant, acesta a fost suspendat de drept din funcția publică, prin urmare, în perioada suspendării, nu a desfășurat activitate în funcția publică și nu are dreptul la concediul de odihnă.

Potrivit prevederilor art. 117 din Legea nr. 188/1999, raportate la dispozițiile 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, "la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate

prestată", iar situația reclamantului, de suspendare de drept, nu se regăsește printre cazurile enumerate limitativ de lege.

Drepturile salariale și concediul de odihnă la care au dreptul funcționarii publici reprezintă drepturi ale acestora, însă prevăzute la articole distincte, respectiv la art. 31 și la art. 35, iar art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 prevede în mod expres doar achitarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare, obligație de altfel îndeplinită de către instituția pârâtă, nu și a concediului de odihnă.

Coroborarea realizată de reclamant, a art. 117 din Legea nr. 188/1999 cu dispozițiile 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 nu este întemeiată întrucât prevederile Legii nr. 53/2003 se aplică doar dacă acestea nu contravin Legii nr. 188/1999, iar în cazul de față, art. 52 alin. (2) contravine art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 care prevede în mod expres doar achitarea drepturilor salariale strict prevăzute la art. 31 din Legea nr. 188/1999, nu și a celorlalte drepturi cum ar fi concediul de odihnă prevăzut la art. 35 din Legea nr. 188/1999.

Astfel, aplicabilitatea unei dispoziții legale, în speță a art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, nu poate fi extinsă și altor situații juridice decât cele enumerate în mod limitativ de legiuitor în textul de lege, respectiv la art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 și la art. 3 lit. l) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 205 Cod procedură civilă, Legea nr. 188/1999 - privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 611/2008, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 1/2010, Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, adresa Agenției Naționale a Funcționarilor Publici înregistrată la XXXX sub nr. 686/30.05.2017, precum și celelalte acte normative invocate în cuprinsul întâmpinării.

Prin *sentința civilă nr. XXXX a Tribunalului București - Secția a II-a de contencios administrativ și fiscal* a fost admisă acțiunea, fiind obligați pârâții să recunoască reclamantului drept vechime în muncă, vechime în specialitate și vechime în funcția publică perioada cuprinsă între 17.10.2015 și 10.05.2017, cât a fost suspendat de drept raportul de serviciu al acestuia, precum și să-i acorde concediul de odihnă aferent respectivei perioade, precum și la plata sumei de 2500 lei reprezentând cheltuieli de judecată.

În motivarea soluției, tribunalul a reținut că prin dispoziția nr. 4593/16.10.2015, s-a dispus suspendarea de drept a raportului de serviciu al reclamantului cu XXXX, începând cu data de 16.10.2015, pe perioada trimiterii în judecata dispusa din data de 2.10.2015 de către Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 1 prin Rechizitoriul nr. XXXX, în dosarul penala nr. XXXX.

Prin dispoziția nr. XXXX, emisă de XXXX, s-a dispus încetarea suspendării raporturilor de serviciu ale reclamantului ca urmare a achitării dispuse prin sentința penala nr. XXXX pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 în dosarul penal nr. XXXX, definitivă prin neapelare la data de XXXX și reluarea activității acestuia în cadrul Direcției Utilității Publice de la nivelul aparatului de specialitate al XXXX, iar potrivit art. 5 din aceeași dispoziție, ținând seama de prevederile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999, s-a dispus și achitarea către reclamant a drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare, de la 17.10.2015 până la 10.05.2017, respectiv suma de 69.045 lei brut, reprezentând salariile de baza brute lunare.

Tribunalul a reținut ca prin sentința penala nr. XXXX pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 în dosarul penal nr. XXXX, definitivă prin neapelare, s-a dispus în baza art. 396 alin. 5 Cod de procedura penala, rap. la art. 16 alin. 1 lit. b, teza I Cpp, achitarea reclamantului în ceea ce

privește savarsirea infracțiunii de „abuz în serviciu”, fapta prevăzută în art. 297 alin. 1 din Codul penal.

În prezenta cauza reclamantul susține ca perioada cât a fost suspendat de drept ca urmare a trimiterii sale în judecata în cadrul dosarului penal menționat mai sus soluționat definitiv prin achitarea sa, trebuie să-i fie recunoscută și ca vechime în munca, vechime în specialitatea studiilor și vechime în funcția publică, precum și să-i fie acordat concediului de odihnă aferent acestei perioade de suspendare de drept, de la 17.10.2015 până la 10.05.2017, însă paratii au refuzat o astfel de recunoaștere astfel cum reiese din adresa nr. XXXX, emisă de Municipiul București prin Direcția Management Resurse Umane.

În raport de circumstanțele de fapt reținute și de prevederile legale aplicabile tribunalul a considerat ca acțiunea reclamantului este întemeiată pentru următoarele considerente:

Astfel, instanța a avut în vedere ca art. 86 alin. 3 din legea nr. 188/1999 rep. prevede ca „În cazul în care s-a dispus clasarea sau renunțarea la urmărirea penală ori achitarea sau renunțarea la aplicarea pedepsei ori amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public suspendat își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare”.

Dat fiind că în legea nr. 188/1999 nu există prevederi speciale care să circumstanțieze noțiunea de „drepturile salariale aferente perioadei de suspendare”, aceasta se interpretează prin coroborare cu prevederile art. 52 alin. 2 din Codul muncii, având în vedere și prevederile art. 117 din legea nr. 188/1999 care arată că „dispozitive prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările dreptului comun civil, administrative sau penale, după caz”.

Or, potrivit art. 52 alin. 2 din codul muncii „În cazurile prevăzute la alin. 1 lit. a și b (salariatul a fost trimis în judecata pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului”.

Prin urmare, tribunalul a constatat că atât art. 86 alin. 3 din legea nr. 188/1999 rep, cât și art. 52 alin. 2 din codul muncii, reglementează în realitate, obligația angajatorului de a înlătura prejudiciu cauzat angajatului (salariat ori funcționar public), pe perioada cât raporturile de muncă, lato sensu, au fost suspendate de drept ca urmare a cercetării penale a angajatului în urma căreia însă nu s-a dispus tragerea la răspundere penală a acestuia iar prin reglementarea acestei obligații, legiuitorul a realizat în fapt o transpunere în drept a principiului restitutio în integrum în scopul de a înlătura pagubele materiale cauzate salariatului aflat într-o astfel de situație.

Or, dat fiind scopul acestor reglementări, este evident că angajatul este îndreptățit și la recunoașterea perioadei de suspendare de drept ca vechime în munca, vechime în specialitatea studiilor și vechimea în funcția publică chiar dacă într-o astfel de perioadă nu a prestat o activitatea de specialitate corespunzătoare, întrucât pe de o parte acesta a fost împiedicat fără voia sa să presteze activitate la locul de muncă, suspendarea raporturilor de serviciu intervenind de drept, iar pe de altă parte, nu s-a putut stabili vinovăția acestuia cu privire la savarsirea faptelor penale pentru care a fost cercetat, astfel că implicit aceasta situație se prezuma că i-a creat angajatului un prejudiciu în lipsa unei culpe personale sancționabile, prejudiciu care trebuie evident înlăturat.

Totodată, din această perspectivă, tribunalul a constatat și că nu se pot interpreta prevederile art. 86 alin. 3 din legea nr. 188/1999 rep. ca excluzând din sfera „drepturile salariale aferente perioadei de suspendare”, recunoașterea acestei perioade ca vechime în munca, vechime în specialitatea studiilor și vechimea în funcția publică, întrucât o asemenea recunoaștere

influențează în mod direct drepturile salariale ale funcționarului public, în condițiile în care încadrarea în clasa de salarizare, grad profesional ori coeficient de ierarhizare se realizează și în funcție de respectivele vechimi, iar excluderea din calculul acestor vechimi a perioadei cât a fost suspendat de drept raportul de serviciu al acestuia, în condițiile în care sunt incidente prevederile art. 86 alin. 3 din legea nr. 188/1999 rep. ar însemna ca și în situația în care funcționarul public a fost achitat, spre exemplu, fara nicio o culpa, acesta sa sufere prejudicii rezultate din neîncadrarea sa corespunzătoare în funcția, cu consecințe directe asupra stabilirii nivelului de salarizare de care ar fi putut beneficia în perioada respectiva, daca raporturile de serviciu nu ar fi fost suspendate de drept.

În acest sens, tribunalul a constatat și ca într-o asemenea situație nu sunt incidente prevederile legale care definesc noțiunile de vechime în munca, în specialitatea studiilor ori vechimea în funcția publică, intrucat este vorba de o ipoteza care excede acestor reglementari și care trebuie privita și analizata prin raportare la respectarea principiului restitutio în integrum care sta la baza dispozițiilor art. 86 alin. 3 din legea nr. 188/1999 rep. și art. 52 alin.2 din Codul muncii.

În plus, tribunalul a considerat ca din aceeași perspectiva trebuie privit și dreptul reclamantului de a beneficia de concediul de odihna aferent perioadei în care i-a fost suspendat de drept raportul de serviciu, optica legiuitorului fiind aceea ca funcționarul public aflat în situația reglementata de art. 86 alin. 3 din legea nr. 188/1999 rep. sa fie tratat ca și când în perioada suspendării de drept a raporturilor sale de serviciu ar fi desfășurat efectiv activitatea aferenta funcției publice ocupate.

Prin urmare, fata de considerentele expuse, tribunalul a constatat ca în mod nejustificat, prin adresa nr. XXXX, filele XXXX, emisa de Municipiul București prin Direcția Management Resurse Umane a refuzat sa-i recunoască reclamantului drepturile solicitate prin prezenta cauza.

Împotriva acestei sentințe au declarat recurs recurenții-pârâți XXXX, XXXX și XXXX solicitând admiterea recursului, casarea în tot a sentinței civile recurate, iar, în rejudecare, să se dispună respingerea în tot a cererii de chemare în judecată formulată de reclamant ca neîntemeiată, având în vedere următoarele considerente:

Apreciind incident motivul de casare prevăzut de art. 488 alin. 1 pct. 8 din Codul de procedură civilă, au precizat că, în condițiile în care instituția pârâtă a achitat reclamantului drepturile salariale aferente perioadei cât acesta a fost suspendat de drept, instanța de fond a interpretat în mod larg dispozițiile art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, dispoziții care sunt de strictă interpretare.

Faptul că reclamantul nu ar avea o culpă în ceea ce privește săvârșirea faptelor penale pentru care a fost cercetat, în urma căreia i-au fost suspendate de drept raporturile de serviciu, astfel fiind împiedicat să presteze activitate la locul de muncă, nu poate constitui un temei juridic pentru acordarea unor drepturi suplimentare (recunoașterea vechimii în muncă, vechimii în specialitatea studiilor și vechimea în funcția publică, precum și acordarea concediului) aferente perioadei în care a fost suspendat de drept, întrucât în acest caz legea nu condiționează acordarea/neacordarea acestor drepturi de existența/neexistența unei culpe a angajatului cercetat penal, ci dimpotrivă exclude recunoașterea respectivelor drepturi pretinse. Or, unde legea nu dispune nici noi nu trebuie să distingem.

Instanța de fond nu a avut în vedere faptul că nici pârâții nu aveau o culpă cu privire la suspendarea de drept a raporturilor de muncă cu angajatul cercetat penal, astfel încât nu pot fi sancționați în legătură cu privire la situația de fapt intervenită, caz în care instanța avea obligația de a se raporta în mod echidistant față de părțile raportului juridic dedus judecării, iar nu să adauge la lege.

De asemenea, instanța de fond în mod greșit a interpretat dispozițiile legale în materie în ceea ce privește solicitarea reclamantului de recunoaștere a vechimii în muncă pe perioada suspendării de drept.

Perioada în care funcționarul public a avut raportul de serviciu suspendat de drept conform dispozițiilor art. 94 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 188/1999 nu constituie vechime în muncă, în specialitatea studiilor sau în funcție publică, întrucât în această perioadă reclamantul nu a exercitat efectiv atribuțiile postului aferent funcției publice de Director Executiv al Direcției Utilități Publice, în acest sens menționând că vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice este definită de prevederile art. 3 lit. l) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008.

De altfel și dispozițiile art. 49 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, prevăd faptul că pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Sușinerile cu privire la prevederile art. 94 din Legea nr. 161/2003 sunt neîntemeiate față de art. 96 din legea menționată.

De asemenea, instanța de fond a trecut neobservat peste faptul că, începând cu data de 01.01.2018, potrivit Dispoziției nr. XXXX, domnul XXXX, numit pe perioadă nedeterminată, în funcția publică de conducere de Director executiv, clasa I, gradul II, gradația 4 al Direcției Management Resurse Umane, a avansat în gradația 5, corespunzătoare vechimii în muncă, respectiv peste 20 de ani de muncă, dispoziție comunicată sub semnătură de luare la cunoștință, care nu a fost contestată în termenele legale.

Totodată instanța de fond în mod greșit a interpretat prevederile art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 raportat la art. 52 alin. (2) din Codul Muncii, apreciind cu privire la concediul de odihnă solicitat de către reclamant, că „funcționarul public să fie tratat ca și când în perioada suspendării de drept a raporturilor sale de serviciu ar fi desfășurat efectiv activitate aferentă funcției publice ocupate”, adăugând la lege, în condițiile în care prevederile legale în materie sunt foarte clar reglementate și de strictă interpretare.

Potrivit art. 111 reglementat de Codul muncii Titlul III intitulat „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, „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/sa ale legislației în vigoare.”

Astfel perioadele cât salariatul nu prestează munca reprezintă timpul de odihnă, precum în cazul concediului de odihnă anual reglementat în Codul muncii la Titlul III intitulat „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, Capitolul III „Concediile”, Secțiunea 1.

Potrivit prevederilor art. 117 din Legea nr. 188/1999 raportate la dispozițiile 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, „la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată”, iar situația reclamantului, de suspendare de drept, nu se regăsește printre cazurile enumerate limitativ de lege.

Reclamantul, pe perioada cât a fost cercetat penal, având suspendate raporturile de muncă, nu a prestat muncă la instituția recurentă-pârâtă, aflându-se deci în timpul de odihnă, caz în care nu mai poate beneficia de dreptul la efectuarea concediului de odihnă aferent respectivei perioade. Prin acesta s-ar încălca însăși scopul pentru care legiuitorul a reglementat concediul anual de odihnă.

De la această regulă legiuitorul a reglementat ca excepție, potrivit art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cazurile în care la stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată, ca un beneficiu al legii. Excepție ce este de strictă interpretare, interpretarea regulilor aplicabile timpului de muncă și ale timpului de odihnă, neputând fi extinsă la alte cazuri, astfel cum în mod greșit instanța de fond a apreciat.

De altfel, după cum se poate observa din analiza prevederilor Legii nr. 188/1999, atât drepturile salariale de care beneficiază funcționarii publici cât și concediul de odihnă la care au dreptul funcționarii publici, reprezintă drepturi ale acestora, însă sunt prevăzute la articole distincte, respectiv la art. 31 și la art. 35, iar art. 86 alin. (3) din actul normativ menționat prevede în mod expres doar achitarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare, nu și a concediului de odihnă.

Coroborarea realizată de reclamant, a art. 117 din Legea nr. 188/1999 cu dispozițiile 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, nu este întemeiată întrucât prevederile Legii nr. 53/2003 se aplică doar dacă acestea nu contravin Legii nr. 188/1999, iar în cazul de față, art. 52 alin. (2) contravine art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 care prevede în mod expres doar achitarea drepturilor salariale strict prevăzute la art. 31 din Legea nr. 188/1999, nu și a celorlalte drepturi cum ar fi concediul de odihnă prevăzut la art. 35 din Legea nr. 188/1999.

Aplicabilitatea unei dispoziții legale, în speță a art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, nu poate fi extinsă și altor situații juridice decât cele enumerate în mod limitativ de legiuitor în textul de lege, respectiv la art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 și la art. 3 lit. 1) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008.

Prin urmare, având în vedere faptul că reclamantul a fost suspendat de drept din funcția publică în perioada 17.10.2015 - 10.05.2017, perioadă în care nu a desfășurat activitate în funcția publică, acesta nu beneficiază implicit nici de dreptul la concediul de odihnă.

În susținerea faptului că reclamantul nu are dreptul nici la efectuarea concediului de odihnă și nici la compensarea în bani a concediului de odihnă, aferent perioadei 17.10.2015-10.05.2017, perioadă în care nu a desfășurat activitate în funcția publică, au menționat prevederile art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, potrivit cărora pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă coroborate cu prevederile art. 22 alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a Legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, conform cărora compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

Așadar, în cazul în care se va aprecia că reclamantul are dreptul la efectuarea concediului de odihnă, aferent perioadei 17.10.2015- 10.05.2017, perioadă în care nu a desfășurat activitate în funcția publică, vor fi încălcate prevederile art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, întrucât concediul de odihnă nu este stabilit proporțional cu perioada lucrată, iar în cazul în care se va aprecia că reclamantul are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă, vor fi încălcate prevederile art. 22 alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007, întrucât concediul de odihnă nu poate fi compensat în bani decât dacă funcționarul public a încetat raportul de serviciu, însă reclamantul nu a încetat raportul de serviciu cu instituția pârâtă.

Interpretarea prevederilor art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 - privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se poate realiza comparativ cu prevederile din alte statute, spre exemplu comparativ cu dispozițiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevăd expres modalitatea de calcul, de acordare a drepturilor bănești și de recunoaștere a vechimii, dar și cu dispozițiile art. 92 alin. (3) din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevăd în mod expres acordarea salariului și a celorlalte drepturi cuvenite.

Intimatul-reclamant XXXX a formulat întâmpinare solicitând respingerea recursului și obligarea recurenților la plata cheltuielilor de judecată, apreciind sentința civilă recurata ca fiind legală și temeinică pentru următoarele motive:

Contrar susținerilor recurenților, Legea nr. 188/1999 nu prevede în mod expres interzicerea acordării drepturilor solicitate de către intimatul reclamant, motiv pentru care aceste dispoziții se completează cu dispozițiile Codului Muncii.

Statutul funcționarilor publici, în ciuda vidului legislativ privind explicarea noțiunii de drepturi salariale, orientează în sensul recunoașterii acestor drepturi prin dispozițiile art. 86 alin. 3, art. 96 alin. 3, etc., care obliga instituția publică să rezerve postul aferent funcției publice, care interzic modificarea sau încetarea raporturilor de serviciu pe perioada suspendării din inițiativa instituției angajatoare. Nu în ultimul rând, art. 86 alin. 3 prevede plata obligațiilor salariale brute, și anume plata inclusiv a contribuțiilor și impozitelor aferente vechimii în munca, către stat.

În acest fel devin aplicabile prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

În ceea ce privește sintagma "celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului", funcționarului public suspendat este necesar a-i fi acordate/recunoscute vechimea în munca, vechimea în specialitatea studiilor, vechimea în funcția publică deținută precum și în speța este îndreptățit să primească și zilele de concediu de odihnă aferente perioadei de suspendare.

Pentru recunoașterea vechimii în munca, dispozițiile legale impun îndeplinirea dublei condiții, respectiv existența raportului de muncă/de serviciu cât și prestare efectivă a muncii în executarea acestuia, dar acestea au în vedere situațiile în care persoana încadrată în munca nu este împiedicată să lucreze de cauze care o pun în imposibilitate să îndeplinească obligațiile de serviciu asumate.

Or, în ipoteza de față, funcționarul public nu se afla în nicio situație când ar fi antrenată în vreun fel răspunderea sa juridică pentru neexecutarea vreunei obligații izvorâte din raportul de serviciu, printre care, cea mai importantă, prestarea muncii.

Așadar, funcționarul public este îndreptățit să beneficieze de toate drepturile de personal reglementate de lege pentru categoria sa - inclusiv vechimea în munca, în funcția publică, în studii de specialitate - chiar dacă, fiind în imposibilitate, nu și-a îndeplinit efectiv obligația sa de a presta munca în executarea raportului de serviciu. În caz contrar s-ar afla în mod clar într-o situație de discriminare în raport de recunoașterea acestor drepturi în cazul de suspendare voluntară a raportului de serviciu a funcționarilor publici.

Astfel, potrivit dispozițiilor legale - vechime în munca se considera atât perioada efectiv lucrată, dar și perioadele expres prevăzute de legiuitor, or atâta timp cât Statutul funcționarilor publici nu interzice acordarea/recunoașterea acestor drepturi, devin aplicabile și dispozițiile art. 40 al. 2 lit. c din Codul muncii.

Aceste drepturi legale sunt necesare a fi acordate/recunoscute, cu atât mai mult cu cât, Statutul funcționarilor publici interzice acestora desfășurarea unei alte activități remunerate pe perioada suspendării din funcție, care se întinde în acest caz de la câteva luni până la chiar ani de zile. În caz contrar acesta ar intra în situația de incompatibilitate care poată să conducă la sesizarea organelor de control ale Agenției Naționale de Integritate (A.N.I.) și la cercetarea funcționarului public suspendat.

Recurenții-pârâți XXXX, XXXX și XXXX, prin care au combătut apărările părții adverse și au reiterat argumentele expuse prin cererea de recurs, punctând în special următoarele:

Prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii sunt de strictă interpretare, fiind aplicabile doar în situațiile de suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) ale aceluiași articol, pe când cauza pendinte privește suspendarea de drept a raportului de serviciu potrivit art. 94 alin. (1) litera m) din Legea nr. 188/1999, dispoziții legale ce pot fi

raportate doar la situațiile de suspendare de drept a contractului de muncă, prevăzute de art. 50 din Codul muncii.

Situațiile în care se acordă respectivele despăgubiri prevăzute de art. 52 alin. (2) din Codul Muncii, sunt potrivit aceluiași aliniat, cazurile de suspendare din inițiativa angajatorului prevăzute la alin. (1) lit. a) „pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;” (abrogat decizia CCR nr. 261/2016 ca neconstituțional) precum și cel prevăzut la alin. (1) lit. b) „în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești”, neaflându-ne în niciuna dintre aceste două situații de suspendare.

Reclamantul-intimat interpretează în mod greșit sintagma „celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului” prevăzută de dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, întrucât, după cum se observă din cuprinsul reglementării legale, drepturile cuvenite salariatului care își reia activitatea anterioară suspendării contractului din inițiativa angajatorului sunt de natură bănească, constând într-o „despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit”.

Așadar sintagma „celelalte drepturi” nu se poate referi decât la alte drepturi de natură salarială ce pot fi cuantificate în bani (precum eventuale sporuri, prime, alte - indemnizații, etc.), astfel încât să poată avea natura juridică a unei despăgubiri.

Legiuitorul a stabilit această despăgubire în sarcina angajatorului, pentru prejudiciul suferit de salariat ca urmare a săvârșirii cu vinovăție a unei fapte ilicite de respectivul angajator, faptă prevăzută de alin. (1) lit. b), iar ulterior a fost constatată nevinovăția angajatului. Cât pârâții nu avut o culpă în acest sens, întrucât nu au formulat nicio plângere penală împotriva reclamantului, iar suspendarea raporturilor de serviciu față de angajatul cercetat penal a intervenit de drept, nu pot fi sancționați în legătură cu privire la situația de fapt intervenită.

Nu poate fi considerată „discriminare” reglementarea distinctă, în ceea ce privește acordarea pretinselor despăgubiri prevăzute de art. 52 alin. (2) din Codul muncii, în mod excepțional pentru situația de suspendare voluntară din inițiativa angajatorului a contractului de muncă prevăzută la alin. (1) lit. b), ce implică o culpă a angajatorului pentru care trebuie să răspundă, față de situația de fapt pendinte când suspendarea raporturilor de serviciu a intervenit de drept ope legis.

Faptul că nici reclamantul nu ar avea o culpă în ceea ce privește săvârșirea faptelor penale pentru care a fost cercetat, nu poate constitui un temei juridic pentru acordarea unor drepturi suplimentare aferente perioadei în care a fost suspendat de drept, întrucât în acest caz legea nu condiționează acordarea/neacordarea acestor drepturi de existența/inexistența unei culpe a angajatului cercetat penal, ci dimpotrivă exclude recunoașterea respectivelor drepturi pretinse.

Dispozițiile art. 96 alin. (4) din Legea nr. 188/1999 sunt în sensul că „perioada suspendării raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. c) din acest act normativ se consideră vechime în funcția publică.”

Aceste două cazuri prevăzute de lege, în conformitate cu care perioada suspendării raporturilor de serviciu constituie vechime în muncă, reprezintă excepția de la regulă, fiind de strictă interpretare.

Or, perioada în care funcționarul public a avut raportul de serviciu suspendat de drept, în conformitate cu dispozițiile art. 94 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 188/1999, nu constituie vechime în muncă, în specialitatea studiilor sau în funcție publică, întrucât în respectiva perioadă reclamantul, nu a exercitat efectiv atribuțiile postului aferent funcției publice de Director Executiv al Direcției Utilități Publice, în acest sens menționând că vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice este definită de prevederile art. 3 lit. 1) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008.

Cu privire la concediul de odihnă, instanța de fond în mod greșit a interpretat prevederile art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 raportat la art. 52 alin. (2) din Codul muncii, adăugând la

lege, în condițiile în care prevederile legale în materie sunt foarte clar reglementate și de strictă interpretare.

În acest sens, au fost menționate disp. art. 111 și art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată.

Așadar, reclamantul pe perioada cât a fost cercetat penal, având raporturile de muncă suspendate, nu a prestat muncă, aflându-se deci în timpul de odihnă, caz în care nu mai poate beneficia de dreptul la efectuarea concediului de odihnă aferent respectivei perioade.

Recursul a fost reținut în pronunțare la termenul de judecată din XXXX însă, la data de XXXX, în temeiul disp. art. 400 C.pr.civ., s-a dispus repunerea cauzei pe rol și acordarea unui nou termen de judecată, cu citarea părților cu mențiunea de a formula concluzii cu privire la oportunitatea formulării în cauză a unei cereri de sesizare ÎCCJ privind pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la dezlegarea unei chestiuni de drept și/sau a Curții Constituționale cu o cerere de sesizare având ca obiect o excepție de neconstituționalitate.

În consecință, la data de 12.12.2019, recurenții-pârâți XXXX, XXXX și XXXX au depus la dosar cerere de sesizare a ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

Recurenții-pârâți au apreciat că este necesar ca Înalta Curte de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prealabilă pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, și anume, interpretarea sintagmei „și celelalte drepturi” cuprinsă în disp. art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, respectiv dacă prin sintagma „și celelalte drepturi” se poate înțelege și „vechimea în muncă”, „vechimea în specialitate”, „vechimea în funcția publică”, precum și „concediu de odihnă”.

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

III. a) Punctul de vedere al recurenților-pârâți XXXX, XXXX și XXXX

Recurenții-pârâți apreciază oportună sesizarea instanței supreme în considerarea următoarelor argumente:

Textele de lege apreciate ca fiind incidente în speță sunt:

Art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată cu modificările și completări ulterioare: *În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului;*

Art. 49 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată cu modificările și completări ulterioare: *Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne;*

Art. 111 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată cu modificările și completări ulterioare: *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. 145 alin. (4) Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată cu modificările și completări ulterioare: *La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate*

temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;

Art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completări ulterioare: *În cazul în care s-a dispus clasarea sau renunțarea la urmărirea penală ori achitarea sau renunțarea la aplicarea pedepsei ori amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public respectiv își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare;*

Art. 94 alin. (1) lit. c) lit. m) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completări ulterioare: *Raportul de serviciu se suspendă de drept atunci când funcționarul public se află în una dintre următoarele situații: c) este desemnat de către autoritatea sau instituția publică să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, pentru perioada respectivă; m) în cazul în care s-a dispus trimiterea în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni de natura celor prevăzute la art. 54 lit. h);*

Art. 95 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completări ulterioare: *(1) Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public în următoarele situații: lit. c) desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, în alte situații decât cele prevăzute la art. 94 alin. (1) lit. c);*

Art. 96 alin. (4) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completări ulterioare: *Perioada suspendării raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. a) - c) se consideră vechime în funcția publică;*

Art. 111 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completări ulterioare: *Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice.*

În opinia recurenților pârâți, Înalta Curte de Casație și Justiție urmează să pronunțe o hotărâre prealabilă pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, respectiv interpretarea sintagmei "și celelalte drepturi" cuprinsă în art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii. În acest sens, instanța supremă urmează să stabilească dacă prin sintagma "și celelalte drepturi" se poate înțelege și "vechimea în muncă", "vechimea în specialitate", "vechimea în funcția publică", precum și "concediu de odihnă" drepturi solicitate de reclamant prin cererea sa de chemare în judecată.

Au apreciat că aceste drepturi nu sunt incluse în sintagma menționată având în vedere următoarele:

Prevederile art. 52 alin. [2] din Codul muncii sunt de strictă interpretare, fiind aplicabile doar în situațiile de suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) ale aceluiași articol, pe când cauza pendinte privește suspendarea de drept a raportului de serviciu potrivit art. 94 alin. (1) litera m) din Legea nr. 188/1999 Statutul funcționarului public „în cazul în care s-a dispus trimiterea în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni de natura celor prevăzute la art. 54 lit. h);”, dispoziții legale ce pot fi raportate doar la situațiile de suspendare de drept a contractului de muncă, prevăzute de art. 50 din Codul muncii.

Situațiile în care se acordă respectivele despăgubiri prevăzute de art. 52 alin. (2) din Codul Muncii, sunt potrivit aceluiași alineat, cazurile de suspendare din inițiativa angajatorului prevăzute la alin. (1) lit. a) „pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;” (abrogat decizia CCR nr. 261/2016 ca neconstituțional) precum și cel prevăzut la alin. (1) lit. b) „în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;”, neaflându-ne în niciuna dintre aceste două situații de suspendare.

Drepturile cuvenite salariatului care își reia activitatea anterioară suspendării contractului din inițiativa angajatorului sunt de natură bănească, constând într-o „*despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit*”.

Sintagma „celelalte drepturi” nu se poate referi decât la alte drepturi de natură salarială ce pot fi cuantificate în bani (precum eventuale sporuri, prime, alte indemnizații, etc.), astfel încât să poată avea natura juridică a unei despăgubiri.

Legiuitorul stabilind această despăgubire în sarcina angajatorului, pentru prejudiciul suferit de salariat ca urmare a săvârșirii cu vinovăție a unei fapte ilicite de respectivul angajator, faptă prevăzută de alin. (1) lit. b) „*în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești*”, iar ulterior a fost constatată nevinovăția angajatului.

Singura excepție reglementată de lege când perioada suspendării raporturilor de serviciu constituie vechime în muncă este dată de dispozițiile art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. c), trebuie să fie reglementată expres, fiind de strictă interpretare.

Vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice este definită de prevederile art. 3 lit. 1) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și reprezintă experiența dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale, prin raportare la domeniul general de absolvire a studiilor potrivit nivelurilor de organizare a învățământului în România.

Perioadele de timp, cât salariatul nu prestează munca, reprezintă timpul de odihnă, precum în cazul concediului de odihnă anual reglementat în Codul muncii la Titlul III intitulat „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, Capitolul III „Concediile”, Secțiunea 1.

De la această regulă, legiuitorul a reglementat ca excepție, potrivit art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, citat mai sus, cazurile în care la stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată, ca un beneficiu al legii. Excepție ce este de strictă interpretare, interpretarea regulilor aplicabile timpului de muncă și ale timpului de odihnă, neputând fi extinsă la alte cazuri, astfel cum în mod greșit instanța de fond a apreciat.

Atât timp cât, în perioada cât a fost cercetat penal, reclamantul a avut raporturile de muncă suspendate, nu a prestat muncă la instituția recurentă pârâtă, aflându-se deci în timpul de odihnă, acesta nu mai poate beneficia de dreptul la efectuarea concediului de odihnă aferent respectivei perioade. În caz contrar s-ar încălca însuși scopul pentru care legiuitorul a reglementat concediul anual de odihnă.

Raportat la cele de mai sus, au considerat că aplicabilitatea unei dispoziții legale, în speță a art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu poate fi extinsă și altor situații juridice decât cele enumerate în mod limitativ de legiuitor în textul de lege, respectiv la art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 - privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare (drepturile salariale prevăzute expres la art. 31 din Legea nr. 188/1999 - privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare) și la art. 3 lit. 1) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare (experiența dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate

corespunzătoare profesiei sau specializării sale, prin raportare la domeniul general de absolvire a studiilor potrivit nivelurilor de organizare a învățământului în România).

III. b) Punctul de vedere al intimatului-reclamant XXXX

În ședința publică din data de 13.01.2020, intimatul-reclamant a depus la dosar note scrise prin care a învederat că în opinia sa nu este oportună formularea unei cereri de sesizare a ÎCCJ privind pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la dezlegarea problemei de drept, pentru următoarele motive:

- interpretarea diferită a textelor de lege incidente în speța, de către cele două părți aflate pe poziții contrare, nu reprezintă în sine, un motiv suficient pentru sesizarea ÎCCJ, în sensul pronunțării unei hotărâri prealabile;

- interpretarea și aplicarea legii este atributul esențial al instanțelor de judecată și nicidecum ale părților litigante;

- în cauza nu sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate ale sesizării ÎCCJ, respectiv nu există o practică judecătorească neunitară, suficientă, astfel încât să determine parcurgerea acestor proceduri;

- Legea nr. 188/1999, se completează cu prevederile Codului Muncii, în sensul definirii noțiunii de "drepturi salariale", în sensul larg al acesteia, incluzând toate drepturile de care se bucură angajatul, la încetarea suspendării de drept, astfel: salariul, vechime în munca, vechime în specializarea funcției, concediul de odihnă, indemnizații, contribuții etc. Acesta este și motivul pentru care salariatului i s-au plătit către stat toate contribuțiile-contribuția de asigurări sociale, contribuție de șomaj, contribuție CASS, s-au depus declarațiile ANAF aferente etc.;

- poziția susținută de către recurenta, respectiv interpretarea restrictivă a dispozițiilor statutului este în contradicție cu aplicarea de către aceasta instituție a aceluiași text de lege, prin celelalte departamente ale instituției, atât timp cât au fost achitate către stat toate contribuțiile și indemnizațiile salariatului, ca și cum acesta ar fi desfășurat efectiv activitatea. Astfel, așa cum rezultă din acțiunile instituției publice, aceasta aplică în mod corect dispozițiile Statutului, plătiind contribuții și indemnizații către stat, recunoscând de facto drepturile solicitate de către intimatul reclamant, prin aceste plăți efectuate, dar prin Departamentul Juridic, susține că textul de lege nu prevede acordarea acestor drepturi.

Detaliind argumentele expuse, intimatul-reclamant a arătat că textele de lege nu comportă modalități diferite de interpretare, acestea acoperă toate situațiile de facto, completându-se în mod corespunzător, în baza art. 117 cu dispozițiile și definițiile din Codul Muncii.

Mecanismul hotărârii prealabile instituie un veritabil dialog judiciar între instanța supremă și celelalte instanțe judecătorești cu scopul de a preveni apariția interpretărilor divergente, or în această problemă, nu există o practică judecătorească suficientă, care să fie neunitară, astfel încât să îndeplinească condițiile de admisibilitate a sesizării și scopul acesteia.

Așa cum în mod corect susține și instanța de fond "*art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 cât și art. 52 alin. 2 din Codul muncii, reglementează în realitate, obligația angajatorului de a înlătura prejudiciul cauzat angajatului, pe perioada cât raporturile de muncă, lato sensu, au fost suspendate de drept ca urmare a cercetării penale ... legiuitorul a realizat în fapt o transpunere în drept a principiului restitutio in integrum în scopul de a înlătura pagubele materiale cauzate salariatului aflat într-o astfel de situație.*

Or, dat fiind scopul acestor reglementări, este evident că angajatul este îndreptățit și la recunoașterea perioadei de suspendare de drept ca vechime în munca, vechime în specialitatea studiilor și vechime în funcția publică...".

Mai mult decât atât, poziția susținută de către recurentă este în contradicție cu aplicarea de către aceasta instituție a art. 86 alin. 3 din lege, prin celelalte departamente ale instituției, atât

timp cat au fost achitate către stat toate contribuțiile și indemnizațiile salariatului, ca și cum acesta ar fi desfășurat efectiv activitatea - contribuții de șomaj, de asigurări sociale, de sănătate etc.

Astfel, așa cum rezulta din acțiunile instituției publice, aceasta aplica în mod corect dispozițiile Statutului, plătind contribuții și indemnizații către stat, recunoscând de facto drepturile solicitate de către intimatul reclamant, prin aceste plăți efectuate, dar prin Departamentul Juridic, susține ca textul de lege nu prevede acordarea acestor drepturi. Or, din acest punct de vedere nici măcar părțile litigante nu se afla pe poziții contrare privind modalitatea de interpretare a art. 86 alin. 3 din Statut.

Și în ipoteza în care s-ar ignora acest aspect al aplicării corecte a textului de lege, de către celelalte departamente ale recurenților, interpretarea diferita a normelor juridice incidente în speța, de către cele doua părți aflate pe poziții contrare, nu reprezintă în sine, un motiv suficient pentru sesizarea ÎCCJ, în sensul pronunțării unei hotărâri prealabile, întrucât interpretarea și aplicarea legii este atributul esențial al instanțelor de judecată și nicidecum al părților litigante.

Legea nr. 188/1999 nu prevede în mod expres interzicerea acordării drepturilor solicitate de către intimatul reclamant, respectiv - vechime în munca, în specialitatea studiilor, în funcția publică precum și concediul de odihnă - aferente perioadei de suspendare de drept, motiv pentru care aceste dispoziții se definesc și se completează cu dispozițiile Codului Muncii.

Mai mult decât atât, Statutul funcționarilor publici, în ceea ce privește explicarea noțiunii de drepturi salariale, ne orientează în sensul recunoașterii tuturor drepturilor solicitate de către intimatul reclamant, prin dispozițiile art. 86 alin. 3, art. 96 alin. 3, etc., care obliga instituția publică să rezerve postul aferent funcției publice, care interzic modificarea sau încetarea raporturilor de serviciu pe perioada suspendării din inițiativa instituției angajatoare. Nu în ultimul rând, art. 86 alin. 3 prevede plata obligațiilor salariale brute, și anume plata inclusiv a contribuțiilor și impozitelor aferente vechimii în munca, către stat.

Astfel, potrivit art. 96 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, pe perioada suspendării raportului de serviciu autoritățile și instituțiile publice au obligația să rezerve postul aferent funcției publice, iar ocuparea acestuia se poate face, pe o perioadă determinată, în condițiile legii.

Totodată, legea prevede ca pe perioada suspendării, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul funcționarului public în cauză.

În baza acestor prevederi, în ceea ce privește salariul, funcționarul public suspendat este îndreptățit să primească: drepturile salariale nete, sporurile, indemnizația de concediu, prime, bonusuri, contravaloarea tichetelor de vacanță/cadou, alte beneficii cuvenite pe perioada suspendării raportului de serviciu. La acestea se adaugă sumele rezultate din actualizarea cu indicele inflației a drepturilor bănești cuvenite și dobânda legală aferentă, de la data la care aceste drepturi trebuiau achitate și până la achitarea efectivă.

În ceea ce privește sintagma "celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului", funcționarului public suspendat este necesar a-i fi acordate/recunoscute vechimea în munca, vechimea în specialitatea studiilor, vechimea în funcția publică deținută precum și în speța este îndreptățit să primească și zilele de concediu de odihnă aferente perioadei de suspendare.

III. c) Punctul de vedere motivat al completului de judecată

Raportul de serviciu al funcționarului public a fost suspendat în perioada 17.10.2015 – 10.05.2017.

Prin adresa nr. XXXX, XXXX a comunicat intimatului-reclamant refuzul de acordare / recunoaștere a drepturilor solicitate, și anume, vechimea în muncă, vechimea în specialitatea studiilor, vechimea în funcția publică și concediul de odihnă, toate aferente perioadei de suspendare.

Desigur, sesizarea instanței supreme vizează modul de interpretare a prevederilor legale în forma în vigoare raportat la data de referință din speță.

Potrivit principiului specialia generalibus derogant (specialul derogă de la general), când aceleași situații de fapt îi sunt incidente atât norme ale legii speciale cât și norme ale legii generale, primele norme enunțate se vor aplica cu prioritate. Ori de câte ori există prevederi derogatorii în legi speciale incidente în cauză, acestea din urmă se vor aplica cu prioritate.

Potrivit prevederilor art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici: „Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice”.

Intimatului-reclamant, care are calitatea de funcționar public, îi sunt aplicabile prevederile Legii nr. 188/1999 și, numai în măsura în care acestei legi nu îi contravin, prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii.

Potrivit disp. art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999: „În cazul în care s-a dispus clasarea sau renunțarea la urmărirea penală ori achitarea sau renunțarea la aplicarea pedepsei ori amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public respectiv își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare”.

Conform disp. art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii: „În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului”.

Din interpretarea celor două norme legale edictate, se reține că funcționarului public i se cuvin numai drepturile salariale, în timp ce personalului contractual (beneficiar al unui contract individual de muncă) o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

În materia drepturilor cuvenite primei categorii menționate, se rețin prevederile art. 31 din Legea nr. 188/1999, potrivit căreia, funcționarii publici au dreptul la un salariu compus din: salariul de bază, sporul pentru vechime în muncă; deopotrivă, aceștia beneficiază de prime și alte drepturi salariale, în condițiile legii.

În continuare, se observă că, referitor la solicitarea de recunoaștere a vechimii în muncă, în funcția publică și a vechimii în specialitatea funcțiilor, relevante sunt prevederile art. 96 alin. 4 din Legea nr. 188/1999 și cele ale art. 3 lit. l) din HG nr. 611/2008, conform cărora:

Art. 96 alin. 4 din Legea nr. 188/1999: „Perioada suspendării raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. c) se consideră vechime în funcția publică”.

- art. 94 alin. (1) lit. c) - Raportul de serviciu se suspendă de drept atunci când funcționarul public se află în una dintre următoarele situații: ... este desemnat de către autoritatea sau instituția publică să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, pentru perioada respectivă;

- art. 95 alin. (1) lit. c) - Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public în următoarele situații: ... desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, în alte situații decât cele prevăzute la art. 94 alin. (1) lit. c).

Art. 3 lit. l) din HG nr. 611/2008: „vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice - experiența dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau

specializării sale, prin raportare la domeniul general de absolvire a studiilor potrivit nivelurilor de organizare a învățământului în România”.

Așadar, potrivit legii, se asimilează vechimii în funcția publică, în mod expres, numai situațiile prevăzute la art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. c), iar nu și celelalte situații, precum cea prevăzută la art. 94 alin. (1) lit. m).

Raportat la prevederile art. 117 din Legea nr. 188/1999, privind aplicarea în completare a prevederilor Codului muncii, se apreciază că aceasta trebuie să se realizeze cu respectarea scopului pentru care au fost create instituțiile juridice în cele două categorii de norme. Astfel, în Legea nr. 188/1999 sunt prevăzute situația suspendării de drept a raportului de serviciu (art. 94) și situația suspendării raportului de serviciu din inițiativa funcționarului public (art. 95), în timp ce în Legea nr. 53/2003, situația suspendării de drept a contractului de muncă (art. 50), situația suspendării contractului de muncă din inițiativa salariatului (art. 51), a suspendării contractului de muncă din inițiativa angajatorului (art. 52) și a suspendării contractului de muncă prin acordul părților (art. 54).

Art. 52 alin. 2, prin care se prevede plata despăgubirii egale cu salariul și celelalte drepturi de care salariatul a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, vizează numai ipotezele de suspendare a contractului din inițiativa angajatorului, prevăzute la art. 52 alin. 1 lit. a) și b), iar nu și în celelalte situații de suspendare a contractului.

În ceea ce privește Legea nr. 188/1999, art. 94 prevede situația de fapt în care s-a dispus trimiterea în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni de natura celor prevăzute la art. 54 lit. h) ca fiind un caz de suspendare de drept a raportului de serviciu.

Justificarea prevederii de acordare a despăgubirii și a celorlalte drepturi (conform art. 52 alin. 2) este aceea că suspendarea s-a dispus din inițiativa angajatorului, ipoteză ce nu se regăsește în Legea nr. 188/1999.

Relevantă este, totodată, Decizia nr. 781/2015 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 65 alin. (2) lit. c) și art. 96 alin. (4) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, prin care Curtea Constituțională a respins, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate, constatând că prevederile art. 65 alin. (2) lit. c) și art. 96 alin. (4) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Astfel, potrivit considerentelor 21-23:

„21. În aceste condiții, Curtea reține că funcționarul public al cărui raport de serviciu a fost suspendat și care, neexercitându-și activitatea în funcția publică, nu a fost evaluat, ori nu a îndeplinit condițiile de vechime în funcția în funcția publică, se află într-o situație juridică distinctă față de cel care își desfășoară efectiv activitatea o anumită perioadă de timp, stabilită de lege, și care este supus evaluării. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, astfel că, dacă unor situații egale trebuie să le corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Încălcarea principiului egalității și nediscriminării are loc atunci când se aplică un tratament diferențiat unor cazuri egale, fără a exista o motivare obiectivă și rezonabilă, ipoteză ce nu corespunde situației prezentate în cauză. Prin urmare, Curtea constată că principiul egalității în drepturi nu este încălcat.

22. De altfel, legiuitorul a reglementat situația distinctă a funcționarilor publici ale căror raporturi de serviciu sunt suspendate și în cazul cărora s-a dispus clasarea sau renunțarea la urmărirea penală ori achitarea sau renunțarea la aplicarea pedepsei ori amânarea aplicării pedepsei, precum și încetarea procesului penal, stabilind reluarea activității în funcția publică deținută anterior și achitarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare. Astfel, potrivit art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, „În cazul în care s-a dispus clasarea sau renunțarea la urmărirea penală ori achitarea sau renunțarea la aplicarea pedepsei ori amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează,

iar funcționarul public respectiv își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare".

23. Sub acest aspect, Curtea precizează că reglementarea posibilității de a participa la concursul de promovare în gradul profesional superior, în alte condiții decât cele stabilite prin lege, și recunoașterea vechimii în funcția publică aferentă perioadei de suspendare a raportului de serviciu în cazul funcționarului public cu privire la care s-a dispus achitarea presupun modificarea și completarea dispozițiilor art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999. Or, astfel cum stabilește art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, Curtea Constituțională se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile de lege supuse controlului de constituționalitate, asemenea competență revenind în exclusivitate legiuitorului".

Referitor la vechimea în specialitatea studiilor, aceasta este recunoscută condiționat de prestarea unei activități efective, fiind esențială, conform normei legale redate, experiența dobândită.

Cu privire la concediul de odihnă, așa cum s-a menționat în cele ce preced, din interpretarea prev. art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999, funcționarului public i se cuvin numai drepturile salariale, fiind efectuată expres trimitere la prevederile art. 31 din același act normativ, nu și la prevederile art. 35 alin. 1, conform cărora, „Funcționarii publici au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii”.

Relevante sunt, deopotrivă, prevederile art. 4 alin. 2 din HG nr. 250/1992, care prevăd determinarea duratei concediului de odihnă proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă, dar și prevederile art. 22 alin. 4 din OG nr. 6/2007, care instituie compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat numai în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, nu și în cazul suspendării raporturilor de serviciu.

Din perspectiva legislației muncii, relevante sunt prevederile art. 111 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, conform cărora, „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”.

Totodată, potrivit art. 145 alin. 4 din Legea nr. 53/2003, „La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată”.

Prevederile legale condiționează dreptul la concediul de odihnă de faptul prestării efective a muncii; durata concediului de odihnă nu poate fi deci corespunzătoare unei perioade în care nu s-a muncit deoarece raportul de serviciu a fost suspendat, indiferent de motivul pentru care nu s-a prestat muncă.

Perioadele asimilate celor în care s-a prestat efectiv activitate le sunt asimilate, potrivit normelor legale expres prevăzute de lege, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav. Fiind vorba de situații de excepție, normele sunt de strictă interpretare și aplicare, neputând fi extrapolate și la alte situații în care raportul de serviciu (activitatea) este suspendat (suspendată), pe ideea de echitate și de inexistență a unei culpe a funcționarului public (salariatului).

Opinia completului este deci în sensul că deși, în principiu, Legea funcționarilor publici se completează cu dispozițiile de dreptul muncii, nu se poate primi interpretarea potrivit căreia art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 se completează cu art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 deoarece situația funcționarului public este expres reglementată prin norme legale restrictive.

Concluzia tribunalului, de aplicare prin analogie a prevederilor Codului muncii și în echitate, dată fiind necesitatea respectării principiului reparării integrale a prejudiciului și repunerii integrale în situația anterioară emiterii actului nelegal (conform principiului retroactivității efectelor nulității, respectiv principiului restitutio în integrum), poate fi reținută ca valabilă în situațiile în care nu există o prevedere legală specială, ipoteză ce nu se regăsește în speță. Altfel spus, aplicarea prin analogie a norme legale generale este posibilă când situația de fapt nu este expres prevăzută de o normă legală specială contrară. Or, conform celor ce preced, situația funcționarului public este expres reglementată prin norme speciale a căror aplicare nu poate fi înlăturată pe ideea de echitate, în considerarea faptului că raportul de serviciu al funcționarului public ar fi fost suspendat nelegal, într-o împrejurare neimputabilă acestuia.

Față de cele arătate în precedent, Curtea va admite cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu pronunțarea unei hotărâri prealabile privind dezlegarea unei chestiuni de drept și, în temeiul disp. art. 519 C.pr.civ., va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept referitoare la interpretarea și aplicarea prevederilor art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, în sensul de a se stabili semnificația sintagmei de „drepturi salariale” respectiv:

- dacă prevederile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 se completează cu prevederile art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii;

- în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, dacă prin sintagma „și celelalte drepturi” din cuprinsul art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii se înțelege sau nu și „vechimea în muncă”, „vechimea în specialitate”, „vechimea în funcția publică”, „concediul de odihnă”.

În temeiul art. 520 alin. 2 C.pr.civ., va suspenda judecata recursului promovat de recurenții-pârâți în contradictoriu cu intimatul-reclamant, formulat împotriva sentinței civile nr. 6997/01.11.2018 pronunțată de Tribunalul București – Secția a II-a de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. XXXX, până la pronunțarea hotărârii prealabile de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII,
DECIDE:**

Admite cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu pronunțarea unei hotărâri prealabile privind dezlegarea unei chestiuni de drept.

În temeiul disp. art. 519 C.pr.civ., dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept referitoare la interpretarea și aplicarea prevederilor art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, în sensul de a se stabili semnificația sintagmei de „drepturi salariale” respectiv:

- dacă prevederile art. 86 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 se completează cu prevederile art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii;

- în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, dacă prin sintagma „și celelalte drepturi” din cuprinsul art. 52 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii se înțelege sau nu și „vechimea în muncă”, „vechimea în specialitate”, „vechimea în funcția publică”, „concediul de odihnă”.

În temeiul art. 520 alin. 2 C.pr.civ., suspendă judecata recursului promovat de **recurenții-pârâți** XXXX, XXXX și XXXX toți cu sediul în XXXX, în contradictoriu cu **intimatul-reclamant** XXXX cu domiciliul ales la XXXX, formulat împotriva sentinței civile nr. XXXX pronunțată de Tribunalul București – Secția a II-a de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. XXXX, până la pronunțarea hotărârii prealabile de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării, cererea de exercitare a căii de atac urmând a se depune la Curtea de Apel București – Secția a IX-a de contencios administrativ și fiscal.

Pronunțată azi, 23.01.2020, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

PREȘEDINTE
XXXXXXX

JUDECĂTOR
XXXXXX

JUDECĂTOR
XXXXXX

GREFIER
XXXXXX

Red. 06.02.2020