

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

DOSAR NR. 3..../3/2018

ÎNCHEIERE

Ședința publică din data de 29.05.2020

Curtea constituită din:

PREȘEDINTE – B.C.

JUDECĂTOR – M.B.

JUDECĂTOR – P.N.G.

GREFIER – C.M.

Pe rol se află pronunțarea asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în cond. art.519 și urm. CPC, în cauza având ca obiect recursul formulat de **recurentul - pârât M...** împotriva sentinței civile nr.1341 din data de 26.02.2019, pronunțată de Tribunalul București – Secția a II-a Contencios administrativ și fiscal în dosarul nr.3..../3/2018 având ca obiect „anulare act administrativ”, în contradictoriu cu **intimata – reclamantă F...**

Dezbaterile au avut loc în ședința publică din 18.05.2020, fiind consemnate în încheierea de la acea dată, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea succesiv până la data de 29.05.2020.

CURTEA

Analizând lucrările dosarului,

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art.519 CPC, 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 CPC 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:

- (i) existența unei cauze aflate în curs de judecată;
- (ii) instanța care sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție să judece cauza în ultimă instanță;
- (iii) 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;
- (iv) soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere;

funcție, funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, pentru munca suplimentară prestată începând cu 1 aprilie 2018 peste programul normal de lucru, astfel încât dreptul legal de a beneficia de plata/acordarea acestui/ei spor/majorare, s-a născut odată cu prestarea muncii/activității profesionale de către funcționarului public cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

Condiția esențială pentru acordarea acestui spor, constând în majorarea de 75% din solda de funcție/salariul de funcție, este aceea ca personalul bugetar să își desfășoare activitatea profesională/peste programul normal de lucru, începând din data de 01 aprilie 2018 și nu rezultă de nicăieri, din analiza textele de lege mai sus menționate, că pe durata desfășurării activității de natură sindicală, este abrogat/suprimat dreptul funcționarului public cu statut special din sistemul penitenciar de a primi în continuare acest spor salarial/majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție.

Nu poate fi refuzată plata acestui spor salarial - majorare de 75% din salariul de funcție/solda de funcție, funcționarului public cu statut special din sistemul penitenciar, textul legal stipulând în mod expres, fără nicio derogare, faptul că personalului bugetar nu îi sunt aplicabile alte prevederi cuprinse în alte acte normative.

Cu alte cuvinte, plata acestui spor/majorare de 75% trebuie în mod imperativ acordată personalului bugetar - funcționarilor publici cu statut special din sistemul penitenciar care își desfășoară munca suplimentară peste programul normal de lucru, începând din data de 1 aprilie 2018, chiar dacă alte categorii de personal bugetar nu beneficiază de plata/acordarea acestui spor.

Prin adăugarea alin.2 al art.13 din OMJ 2721/C/2018, membrii săi de sindicat, funcționari publici cu statut special, au fost privați în mod abuziv și vădit nelegal de dreptul constituțional/legal de a beneficia de acest spor/majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție, proporțional cu timpul efectiv lucrat, în condițiile în care prevederile legale în vigoare statuează în mod expres acestora de a primi acest spor salarial, cu titlu de majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție.

Pârâțul M...a depus *întâmpinare* prin care a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată.

În motivare, pârâțul a arătat, în esență, că dispozițiile a căror anulare se solicită, respectiv alin.2 al articolului 13 din O.M.J. nr. 2721/C/2018 prevăd că drepturile acordate pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează și cele reglementate pentru munca suplimentară în condițiile ordinului nu se pot cumula pentru aceeași muncă prestată.

Acest lucru înseamnă că, în situația muncii suplimentare prestate în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile libere în care, potrivit legii, nu se lucrează, nu se pot cumula cele două majorări specifice - ca beneficii suplimentare (75% + 75%), fiind vorba de o singură muncă prestată.

Majorarea de 75% pentru munca prestată în repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile nelucrătoare prevăzute de lege se acordă în luna imediat următoare, odată cu plata drepturilor salariale pentru luna în care a fost prestată munca, indiferent de identificarea și calificarea acestor ore ca fiind și ore suplimentare.

A precizat pârâțul că, în cazul în care nu se poate compensa munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile libere în care, potrivit legii, nu se lucrează, cu timp liber corespunzător plătit în următoarele 60 de zile, munca prestată peste durata normală a timpului de lucru (adică cu depășirea fondului normal de timp al lunii) va fi plătită cu 100% din drepturile salariale corespunzătoare orelor prestate (proporțional cu acestea), dar fără acordarea suplimentului de 75% majorare la salariul de funcție, întrucât un beneficiu suplimentar a fost deja acordat pentru aceeași muncă prin plata majorării de 75% pentru repaus săptămânal.

Prin *sentința civilă nr.1341/26.02.2019*, Tribunalul București – Secția contencios administrativ și fiscal a admis acțiunea, anulând în parte ordinul nr.2721/C/10.07.2018, respectiv prevederile art.13 alin.2.

În motivarea hotărârii pronunțate, prima instanță a reținut următoarele:

Prin Ordinul nr.2721/C/10.07.2018 la art.13 se prevede că plata muncii suplimentare în condițiile legii și ale prezentului ordin nu aduce atingere drepturilor prevăzute de lege pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează; drepturile acordate pentru munca prestată în zilele prevăzute la alin.1 și drepturile reglementate pentru munca suplimentară în condițiile prezentului ordin nu se pot cumula pentru aceeași muncă prestată.

În drept, prima instanță a reținut disp. art.8 din OUG nr.90/2017, art.IV alin.1 și 6 din Legea nr.79/2018, art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017, precum și art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013.

Prima instanță constată că prevederile citate în precedent stabilesc pentru categoriile enumerate de funcționari publici două tipuri de majorări salariale. O majorare pentru munca efectuată peste programul normal de lucru și care nu poate fi compensată prin timp liber corespunzător și o majorare pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează. Aceste tipuri de majorări nu se exclud reciproc astfel cum în mod nelegal susține pârâțul întrucât acestea vizează ipoteze de acordare complet diferite.

Prima instanță constată că nu poate fi vorba de aceeași muncă remunerată prin două beneficii, întrucât nu există nicio dispoziție legală care să majoreze durata timpului de muncă în timpul zilelor de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, altfel s-ar ajunge la situația în care un funcționar chemat să presteze muncă în astfel de zile nu mai beneficiază de nicio normare a muncii sale.

Cele două categorii de majorări vizează situații și finalități diferite astfel, în măsura în care un funcționar este chemat să presteze muncă în timpul zilelor de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare și depășește durata normată a timpului de lucru atunci va avea dreptul la ambele categorii de beneficii. Altfel spus pentru faptul că un funcționar este chemat să presteze muncă în zilele de repaus sau sărbători legale și primește un beneficiu pentru aceasta nu semnifică că ar trebui să fie și obligat la a presta munca pe o durată de timp nedeterminată în ziua respectivă și fără remunerația prevăzută de art.IV alin.1 din Legea 79/2019.

Instanța constată că prevederile art.13 alin.2 din Ordinul nr.2721/C/10.07.2018 înlătură de la aplicare prevederile art.IV alin.6 din Legea nr.79/2018 fiind încălcat principiul legalității și ierarhiei actelor normative prevăzut de art.4 alin.1 din Legea nr.24/2000 - actele normative se elaborează în funcție de ierarhia lor, de categoria acestora și de autoritatea publică competentă să le adopte.

Pentru considerentele anterior expuse, prima instanță admite cererea și anulează în parte Ordinul nr.2721/C/10.07.2018, respectiv prevederile art.13 alin.2.

Împotriva acestei sentințe, **partea pârâtă M...**a declarat **recurs**.

Prin recursul său, **recurentul – pârât** a criticat soluția primei instanțe de admitere a cererii de chemare în judecată, invocând în drept motivul de casare prevăzute de disp. art.488 alin.1 pct. 8 CPC.

În motivarea căii de atac formulate, partea recurentă – pârâtă a invocat în esență că, deși este adevărat că cele două drepturi analizate au un regim juridic diferit, iar ipotezele de acordare sunt în principiu complet diferite, totuși din existența unor regimuri juridice diferite nu se poate deduce automat concluzia că este obligatorie compensarea de mai multe ori a aceleiași munci. Dimpotrivă, dacă ora de muncă este prestată în repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile

libere și este și muncă suplimentară, nu sunt incidente ipoteze diferite, ci o singură ipoteză care presupune aplicarea unor regimuri juridice diferite, doar în măsura în care acestea sunt compatibile.

Invocând art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 și art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013, respectiv reglementarea Ordinului ministrului justiției nr.821/C/2015 privind munca în ture, partea recurentă susține că majorarea de 75% se acordă indiferent de identificarea și calificarea ulterioară a orelor prestate ca fiind și ore suplimentare (în urma pontajului), întrucât condițiile pentru acordarea majorării sunt verificate și îndeplinite (încă din luna următoare prestării muncii), iar legea nu distinge între orele prestate în repaus săptămânal care sunt și ore suplimentare sau nu. Salariatul va primi acest drept în mod suplimentar față de drepturile salariale aferente lunii în care se înregistrează munca în aceste zile, proporționale cu orele lucrate, pentru acest tip de muncă nefiind necesară o dispoziție scrisă a șefului ierarhic, așa cum se cere în mod imperativ la orele suplimentare, fiind suficientă o repartizare în muncă în acele zile pentru a beneficia de compensare ori dacă tura salariatului e în acele zile.

În ceea ce privește modul de compensare a muncii suplimentare, s-au invocat art.IV alin.1 și alin.4 din Lege anr.79/2018. De asemenea, s-a invocat art.8 din OUG nr.90/2017.

În aplicarea acestor dispoziții legale a fost emis OMJ nr.2721/C/2018.

Recurentul a arătat că munca suplimentară se compensează în principiu cu timp liber corespunzător plătit. Dacă nu este posibilă compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile, munca suplimentară se plătește cu drepturile salariale corespunzătoare pentru orele prestate peste programul normal de lucru la care se adaugă o majorare de 75% din salariu de funcție, proporțional cu timpul lucrat efectiv în aceste condiții.

În privința modului de compensare a muncii suplimentare prestate în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile libere în care, potrivit legii, nu se lucrează, a fost invocat art.IV alin.6 din Legea nr.79/2018.

Dacă este vorba despre o singură muncă prestată de o persoană în zilele de repaus și sărbători legale care reprezintă în același timp și muncă suplimentară, devine incident art.13 alin.2 din OMJ nr.2721/C/2018.

Orele prestate în repaus săptămânal și munca săptămânală au un regim distinct, atât potrivit Codului muncii, cât și potrivit legislației în materia salarizării.

Aceste regim juridic distinct presupune că persoana poate beneficia, pe lângă drepturile salariale lunare, și de două compensații suplimentare (75% pentru orele suplimentare și 75% pentru zilele în repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile în care nu se lucrează). În același sens este și art.IV alin.6 amintit anterior, text care nu se referă însă la ipoteza cumulului celor două drepturi dacă este vorba despre aceeași muncă, prestată de salariat o singură dată.

În ipoteza unei singure munci prestate nu se pot cumula două majorări specifice – ca beneficii suplimentare (75% + 75%), interpretare ce se regăsește în cazul tuturor instituțiilor sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională.

Munca prestată în zilele de repaus săptămânal, dacă este și muncă suplimentară, își menține regimul juridic de muncă suplimentară doar în măsura în care cele două regimuri juridice sunt compatibile. Partea referitoare la dispoziția șefului ierarhic nu este aplicabil în toate cazurile la repausul săptămânal, dar poate rămâne aplicabilă dispoziția potrivit căreia nu se pot presta mai mult de 180 de ore anual și în cazuri cu totul deosebite, munca suplimentară se poate efectua și peste acest plafon, dar nu mai mult de 360 de ore anual, cu aprobarea ordonatorului de credite și cu acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii, precum și cu încadrarea în fondurile bugetare aprobate.

În proces este în discuție aspectul compensării duble a unei singure prestații.

Or, munca în discuție nu poate fi compensată decât prin acordarea, alături de drepturile salariale aferente, a unei singure majorări. Astfel, la 1 oră prestată suplimentar în repaus

săptămânal se acordă 1 oră liberă sau compensare cu bani, la 1 oră prestată suplimentar în repaus săptămânal = 75% din salariul de funcție, proporțional cu această oră prestată.

Nu se poate admite ca în cazul compensării cu timp liber corespunzător să se acorde o oră liberă pentru o oră prestată, însă la acordarea majorării salariale din baza de calcul să se recompenseze o oră prestată cu echivalentul în bani pentru două ore prestate, adică 75% + 75% pe lângă drepturile salariale.

Prin **întâmpinarea** depusă în recurs, **partea intimată – pârâtă** a solicitat respingerea căii de atac formulate.

În motivare, intimata – reclamantă a apreciat că prima instanță a făcut o corectă aplicare a legii, sens în care s-au invocat disp. art.IV alin.1 și 6 din Legea nr.79/2018, precum și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017.

Partea intimată a susținut în acest context că dreptul s-a născut odată cu prestarea muncii / activității profesionale de către funcționarul public cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

Rațiunea instituirii / adoptării Legii nr.79-2018 a fost aceea de a elimina diferențele / discrepanțele salariale pentru munca suplimentară prestată începând cu 01.04.2018.

Nu rezultă că nu poate fi acordat funcționarului public cu statut special din sistemul salarial sporul de 75% din salariul de funcție / solda de funcție, ci legea prevede în mod imperativ acordarea sa.

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

Atât partea recurentă – pârâtă, cât și partea intimată – reclamantă au solicitat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în sensul pus în discuție de Curtea de Apel București, cu mențiunea că M... a apreciat că relevanță ar prezenta doar interpretarea art.IV alin.6 din Legea nr.79/2018.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată:

Curtea de Apel București apreciază că acea chestiune de drept ce se impune a fi dezlegată pentru judecata cauzei de față privește interpretarea art.8 și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 rap. la art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 și art.IV alin.1 și 6 din Legea nr.79/2018, spre a se lămuri dacă din interpretarea coroborată a acestor dispoziții rezultă că, pentru aceeași muncă prestată, se poate cumula majorarea de 75% din baza de calcul, acordată pentru activitatea desfășurată de funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, cu drepturile aferente muncii suplimentare prestate de aceeași funcționari peste programul normal de lucru.

Art.8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene (OUG nr.90/2017) prevede că „*Prin derogare de la prevederile art.21 din Legea-cadru nr.153/2017, în anul 2018, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.*”.[s.n.]

Lecturând atent textul legal amintit se observă că, spre a institui derogarea pentru anul 2018, legiuitorul a avut în vedere două categorii de activități, și anume:

(i) **munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru** de către personalul din sectorul bugetar;

(ii) **munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru.**

În acest context, legiuitorul a stabilit ca regulă pentru anul 2018 faptul că aceste categorii de munci se vor compensa numai cu timp liber corespunzător.

Așadar, pentru identificarea celor două categorii de activități relevante pentru reglementare în art.8 se folosesc în exprimare expresiile „**munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru**” și „**munca prestată ... în cadrul schimbului normal de lucru**”. În acest context, mențiunea art.8 din OUG nr.90/2017 → „**în cadrul schimbului normal de lucru**” ar putea fi înțeleasă în lumina reglementării duratei normale a programului de lucru din art.45 din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor.

Cu toate acestea, prin art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 se prevede că „**Prin excepție de la prevederile art.8, în anul 2018, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, poliștii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația în vigoare în luna iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție cuvenit(ă).**”.[s.n.]

Astfel, art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 instituie o excepție de la art.8 din același act normativ, având ca premisă de reglementare expresia „**activitatea desfășurată ... în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează**” cu raportare la anumite categorii de personal plătit din fonduri publice, inclusiv funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

Dacă art.8 din OUG nr.90/2017 avea în vedere „**munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru**” și „**munca prestată în zilele de repaus săptămânal ... în cadrul schimbului normal de lucru**”, art.10 alin.3 din același act normativ **nu** mai folosește în exprimare pentru instituirea excepției de la art.8 menționat substantivul „**munca**”, ci substantivul „**activitatea**”, pe care o califică prin raportare la „**zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează**”, dar **fără nicio referire la „cadrul schimbului normal de lucru**”, așa cum proceda art.8 când identifica a doua categorie de activități relevante pentru aplicarea sa, anume cele din zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

În consecință, interpretarea coroborată a art.8 și a art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 permite două abordări:

→ (A) pe de o parte, se poate aprecia că art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 are în vedere față de art.8 din același act normativ doar „**munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru**”, noțiunea din art.10 alin.3 de „**activitate**” (desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează) corespunzând celei din art.8 de „**muncă**” (desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează), întrucât se acordă relevanță atributelor care caracterizează momentul prestării activității, iar nu duratei muncii zilnice.

→ (B) pe de altă parte, se poate aprecia că art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 are în vedere ambele categorii de munci vizate de art.8 din același act normativ, substantivul „**activitate**” având un înțeles cuprinzător, atât pentru „**munca suplimentară efectuată peste durata normală**

a timpului de lucru”, cât și pentru „munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru”.

Astfel, formularea art.10 alin.3, prin folosirea expresiei „activitate desfășurată”, nu distinge între munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru și munca prestată în cadrul schimbului normal de lucru, ci de esența normei legale este referirea la activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, și care include atât munca în schimb normal de lucru, cât și munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru.

În continuare, Curtea observă că pentru activitatea vizată de art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 se acordă drepturile prevăzute de legislația în vigoare în luna iunie 2017.

În acest din urmă sens, art.1 alin.3 din OUG nr.9/2017 privind unele măsuri bugetare în anul 2017, prorogarea unor termene, precum și modificarea și completarea unor acte normative a stabilit că „Prevederile art.1 alin.(3)-(5), art.2-4, art.5 alin. (2)-(4) și art.6-11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, se aplică în mod corespunzător și în perioada 1 martie-31 decembrie 2017.”.

Potrivit art.7 alin.4 din OUG nr.99/2016 „Prevederile art.13 alin.(5)-(8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările și completările ulterioare, (...) se aplică în mod corespunzător și în perioada 1 ianuarie-28 februarie 2017.”.

Lecturând art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 se observă că norma juridică stabilea că „Prin excepție de la prevederile art.9 alin.(1), pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiștii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă o majorare de 75% din baza de calcul prevăzută la alin. (4).”.[s.n.]

Astfel, norma art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 are o formulare similară celei a art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017, folosind în reglementare substantivul „activitatea”, iar textul de la care instituie o derogare cunoaște o formulare similară art.8 din OUG nr.90/2017, întrucât art.9 alin.1 din OUG nr.103/2013 prevedea că „În anul 2014, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și muncă prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător.”. [s.n.]

În consecință, dacă în interpretarea art.8 și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 rap. la art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 se are în vedere cea de-a doua abordare descrisă anterior, la pct.(B) din considerentele de mai sus, atunci noțiunea de activitate include orice muncă prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, deci atât munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru, cât și munca prestată în cadrul schimbului normal de lucru.

În aceste condiții, pentru aceeași muncă prestată de un funcționar public cu statut special din sistemul administrației penitenciare se va acorda o singură majorare de 75% din baza de calcul, întrucât și munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru se încadrează în noțiunea mai amplă de activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de

sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, la fel ca munca prestată în cadrul schimbului normal de lucru.

În schimb, dacă în interpretarea art.8 și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 rap. la art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 se are în vedere prima abordare descrisă anterior, la pct.(A) din considerentele de mai sus, atunci majorarea de 75% din baza de calcul se acordă pentru **„munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru”**, în acest sens restrictiv fiind înțeleasă noțiunea de „activitate”.

În mod corespunzător, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru, dacă va figura ca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va determina problema unei compensări proprii, care să se adauge / cumuleze celei acordate funcționarului în cond. art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 rap. la art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013.

Cu titlu de exemplu, atunci când un astfel de funcționar public desfășoară în prima zi de Crăciun activitate pentru 9 ore, din care 8 ore în cadrul schimbului normal de lucru + 1 oră muncă suplimentară peste durata normală a timpului de lucru, se ridică întrebarea dacă:

→ această din urmă oră constituie **„activitate desfășurată (...) în zilele de (...) sărbători legale”**, astfel încât va fi acordată funcționarului public doar o majorare de 75% din baza de calcul,

sau

→ această din urmă oră constituie atât muncă prestată într-o zi de sărbătoare legală, pentru care va fi acordată o majorare de 75% din baza de calcul, cât și muncă suplimentară peste durata normală a timpului de lucru, aferent căreia se cumulează compensația proprie, după caz timp liber corespunzător sau, în subsidiar, o nouă majorare de 75% din baza de calcul.

În continuare, Curtea reține că art.IV din Legea nr.79/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 91/2017 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice prevede că **„(1) Prin derogare de la prevederile art.8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.90/2017 (...), munca suplimentară prestată începând cu 1 aprilie 2018 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare. (...) (6) În anul 2018, dispozițiile prezentului articol nu aduc atingere prevederilor art. 10 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017, care se aplică în mod corespunzător.”**. [s.n.]

Așadar, art.IV alin.1 din Legea nr.79/2018 introduce o nouă derogare de la art.8 din OUG nr.90/2017, la fel cum art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 dispunea o excepție distinctă de la norma juridică amintită.

Derogarea stabilită de art.IV alin.1 din Legea nr.79/2018 are în vedere posibilitatea achitării în beneficiul anumitor categorii de personal plătit din fonduri publice a unei majorări salariale pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, atunci când nu este posibilă compensarea prin timp liber corespunzător într-un anumit interval.

În acest context, Curtea constată că prin art.IV alin.6 din Legea nr.79/2018 legiuitorul a stabilit că dreptul acordat la art.IV alin.1 nu aduce atingere prevederilor art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017, acest din urmă text legal aplicându-se corespunzător.

Astfel, art.IV alin.1 și alin.6 din Legea nr.79/2018 este susceptibil de abordări multiple în interpretarea sa, dat fiind și contextul normativ al art.8 și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017.

(AA) Pe de o parte, art.IV ar putea fi interpretat în sensul că pentru orice muncă suplimentară prestată peste programul normal de lucru se instituie dreptul la acordarea majorării salariale subsidiare, atunci când nu intervine compensarea cu timp liber corespunzător, indiferent că muncă suplimentară este prestată într-o zi lucrătoare sau în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

Astfel, textul legal al art.IV alin.1 din Legea nr.79/2018 nu distinge momentul când este prestată munca suplimentară ce constituie premisa aplicării sale, iar raportarea la art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 are menirea de a sublinia că funcționarul public respectiv păstrează și dreptul de a beneficia totodată și de majorarea de 75% pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru.

Altfel spus, în discuție sunt două excepții de la art.8 al OUG nr.90/2017, anume cea din art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 și cea din art.IV alin.1 din Legea nr.79/2018, fiecare instituind un drept distinct, iar ambele susceptibile de cumulare atunci când funcționarul public vizat de texte a prestat concomitent muncă suplimentară peste programul normal de lucru și a desfășurat activitate în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

În această abordare, pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, funcționarul public va beneficia de majorarea salarială de 75% din baza de calcul potrivit art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017, precum și de drepturile acordate de art.IV alin.1 din Legea nr.79/2018, anume compensare cu timp liber corespunzător sau, în lipsă, o nouă majorare salarială cu 75%, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții.

(BB) Pe de o parte, art.IV ar putea fi interpretat în sensul că dreptul în discuție se acordă doar pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru și prestată în **alte** zile decât cele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

În acest sens, trimiterea pe care art.IV alin.6 o face la disp. art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 are menirea de a arăta că munca suplimentară în discuție este deja inclusă în noțiunea de „*activitatea desfășurată ... în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează*”, astfel că se indemnizează potrivit art.10 alin.3 amintit, noua reglementare a art.IV neaducând atingere dreptului deja recunoscut prin această normă juridică a art.10 alin.3, a cărei aplicare se face corespunzător, ci noua reglementare permițând plata în anumite condiții cu o majorare salarială de 75% din baza de calcul a întregii munci ce constituie muncă suplimentară.

Într-o astfel de interpretare, funcționarul public respectiv va avea dreptul la o singură majorare salarială pentru una și aceeași muncă, desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, indiferent că intervine în cadrul schimbului normal de lucru sau peste programul normal de lucru.

În aceste condiții, date fiind argumentele care susțin fiecare dintre cele două modalități de interpretare în concurs, având în vedere amploarea numerică a personalului vizat, devine imperios necesară o interpretare uniformă a normelor juridice menționate, pentru a se evita

apariția practicii judiciare neunitare prin pronunțarea de soluții diametral opuse în procese întemeiate pe aceleași premise esențiale.

În final, Curtea de apel mai arată că nu au rezultat în legătură strictă cu această chestiune de drept alte aspecte relevante de menționat în ceea ce privește jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene sau cea a Curții Europene a Drepturilor Omului, dar nici în ceea ce privește jurisprudența instanțelor naționale.

Față de cele arătate în precedent, Curtea în cond. art.519 CPC va sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept privind chestiunea „Dacă din interpretarea coroborată a disp. art.8 și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 rap. la art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 și art.IV alin.1 și 6 din Legea nr.79/2018 rezultă că, pentru aceeași muncă prestată, se poate cumula majorarea de 75% din baza de calcul, acordată pentru activitatea desfășurată de funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, cu drepturile aferente muncii suplimentare prestate de aceeași funcționari peste programul normal de lucru?”.

Pentru aceste motive,

DISPUNE

În cond. art.519 Cod procedură civilă sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept privind: *«Dacă din interpretarea coroborată a disp. art.8 și art.10 alin.3 din OUG nr.90/2017 rap. la art.13 alin.5 din OUG nr.103/2013 și art.IV alin.1 și 6 din Legea nr.79/2018 rezultă că, pentru aceeași muncă prestată, se poate cumula majorarea de 75% din baza de calcul, acordată pentru activitatea desfășurată de funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, cu drepturile aferente muncii suplimentare prestate de aceeași funcționari peste programul normal de lucru?»*.

În cond. art.520 alin.2 Cod procedură civilă suspendă judecata în cauză având ca obiect recursul formulat de **recurentul - pârât M...** împotriva sentinței civile nr.1341 din data de 26.02.2019, pronunțată de Tribunalul București – Secția a II-a Contencios administrativ și fiscal în dosarul nr.3..../3/2018, în contradictoriu cu **intimata – reclamantă F...**

Fără cale de atac.

Pronunțată azi, 29.05.2020, în cond. art.396 alin.2 Cod procedură civilă, prin punerea soluției la dispoziție prin mijlocirea grefei instanței.

PREȘEDINTE, JUDECĂTOR, JUDECĂTOR,

GREFIER,