

## ROMÂNIA

## TRIBUNALUL TIMIȘ

## SECȚIA DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV SI FISCAL

## ÎNCHEIERE

Ședința publică din data de 28 Noiembrie 2024

Completul constituit din:

PREȘEDINTE ...

Grefier ....

Pe rol se află complinirea lipsurilor încheierii pronunțate în data de 02.10.2024 privind sesizarea Î.C.C.J. în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în cauza formulată de reclamanții ... în contradictoriu cu pârâții ... și ..., având ca obiect drepturi bănești.

## TRIBUNALUL

Observând adresa formulată de Înalta Curte de Casație și Justiție în dosarul nr. 2426/1/2024 precum și conținutul încheierii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțată în acest dosar în data de 02.10.2024, tribunalul constată că a omis să facă mențiunile obligatorii în procedura reglementată de O.U.G. nr. 62/2024 și de art. 319 din Codul de procedura civila motiv pentru care va completa încheierea în discuție, urmând ca partea dedicată considerentelor actului să aibă următorul conținut:

**„Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, constată următoarele:**

**I. Cu privire la admisibilitatea sesizării:**

Instanța reține că potrivit art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024: „Dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va 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.”

Potrivit art. 4 din aceeași ordonanță, dispozițiile sale se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie.

Potrivit preambulului O.U.G. nr. 62/2024, actul normativ s-a adoptat raportat la „necesitatea asigurării de urgență a unei practici judiciare uniforme și unitare - care să elimine diferențierile în materia stabilirii/plății drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice -, care își răsfrânge beneficiile atât pe planul înfăptuirii justiției în mod egal și al asigurării egalității în fața legii, cât și asupra raporturilor socio-economice (...) în considerarea rolului constituțional al Înaltei Curți de Casație și Justiție, consacrat prin art. 126 alin. (3) din Constituția României, republicată, de asigurare a interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești, (...) constatându-se existența unui fenomen generalizat și cu tendințe de permanentizare de practică judiciară neunitară la nivelul instanțelor judecătorești care soluționează procese privitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, precum și litigii referitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie și a altor prestații de asigurări sociale ale acestui personal, având în atenție necesitatea identificării unor remedii procedurale eficiente care să asigure îndeplinirea dezideratului unei practici judiciare unitare în

materia supusă reglementării, dar, în același timp, să nu împietzeze asupra bunei funcționări a întregului sistem judiciar.”

În aceste condiții, deși dispozițiile O.U.G. nr. 62/2024 se completează cu dispozițiile Codului de procedură civilă, față de scopul declarat al legiuitorului avut în vedere la adoptarea actului normativ, precum și față de modalitatea de reglementare, instanța apreciază că în concepția O.U.G. nr. 62/2024 condițiile de admisibilitate pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, sunt diferite de cele prevăzute de art. 519 C.pr.civ.

Astfel, instanța apreciază că singura condiție de admisibilitate a unei astfel de sesizări, în materia litigiilor privind stabilirea și/sau plata drepturilor de natură salarială sau de pensie ale personalului plătit din fonduri publice, este ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea procesului, iar această chestiune de drept să nici nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Odată verificată îndeplinirea acestei condiții, sesizarea este obligatorie, având în vedere modalitatea de formulare a textului: „completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac (...) va 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.”

Instanța opinează că nu se mai impune stabilirea existenței unei chestiuni de drept reale, veritabile, susceptibile să dea naștere unor interpretări diferite pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu, astfel cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție că este necesar potrivit art. 519 C.pr.civ., întrucât din preambulul O.U.G. nr. 62/2024 reiese cu evidență că ceea ce a intenționat legiuitorul a fost ca instanța supremă să asigure o interpretare unitară a dispozițiilor legale supuse interpretării în litigii privind salarizarea/dreptul la pensie al personalului plătit din fonduri publice. Cât timp sesizarea se dispune cu titlu imperativ, nu este lăsată la latitudinea instanței care judecă procesul analiza chestiunii privind dificultatea interpretării chestiunii de drept.

În fine, lecturând centralizatoarele privind hotărârile prealabile și recursurile în interesul legii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în materia contenciosului administrativ și litigiilor de muncă, instanța nu a identificat nicio hotărâre privind exact chestiunile de drept care fac obiectul prezentei cauze.

## II. Expunerea succintă a cauzei:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Timiș la data de ..., reclamantii ..., în contradictoriu cu pârâții ..., ... și ... au solicitat instanței să dispună următoarele:

1.Obligarea pârâților la plata către reclamantii a sumelor constând în sporul neacordat, în procent de 100% aplicat la salariul de bază, aferent muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, pentru ultimii 3 ani de zile anteriori introducerii cererii de chemare în judecată;

2.Obligarea pârâților la actualizarea sumelor cu rata de inflație și cu dobânda legală penalizatoare aplicată la suma solicitată, de la data scadenței fiecărui drept salarial până la momentul plății efective a sumelor cuvenite;

3.Obligarea pârâților la plata cheltuielilor de judecată;

Reclamantii au invocat faptul că sunt funcționari publici cu statut special, desfășurându-și activitatea în baza OUG 10/2004 privind Statutul personalului vamal și au subliniat că, până la data de 11 decembrie 2021, activitatea vamală era exercitată prin Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) și structurile subordonate. Ulterior, prin Legea 268/2021, Autoritatea Vamală Română a fost înființată ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, subordonată Ministerului Finanțelor. Conform acestei legi, Autoritatea a preluat activitatea, personalul și patrimoniul structurilor vamale prin protocoale de predare-preluare.

Potrivit dispozițiilor art. 6, alin. 3) din Legea 86/2006 privind Codul Vamal, salarizarea, precum și drepturile și îndatoririle personalului vamal sunt cele prevăzute de lege pentru funcționarii publici și de Statutul personalului vamal.

Astfel, conform art. 1 din OUG 10/2004 privind Statutul personalului Vamal Prevederile prezentului statut se aplică personalului vamal din cadrul Autorității Naționale a Vămile și

reglementează: drepturile și îndatoririle specifice personalului vamal și unele sporuri specifice la salariul de bază de care acesta beneficiază.

Reclamanții au susținut că, deși art. 12 alin. 5 din OUG 10/2004 prevede acordarea unui spor de 100% din salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale, acest drept nu le-a fost acordat. Aceasta situație s-a menținut atât în perioada în care activitatea vamală era gestionată de ANAF, cât și după înființarea Autorității Vamale Române.

Reclamanții au subliniat că raportul lor de serviciu, deși diferit de un contract individual de muncă, este similar acestuia prin natura juridică, drepturile și obligațiile incluse.

Au susținut că normele care le reglementează activitatea se completează cu cele ale dreptului muncii, conform prevederilor art. 34 alin. 2 din OUG 10/2004, respectiv ale Legii nr. 153/2017. În acest sens, au făcut referire la prevederile art. 142 alin. 2 din Codul Muncii, care stabilesc că munca prestată în zilele de sărbătoare legală trebuie remunerată cu un spor de minimum 100%.

Reclamanții au susținut, de asemenea, că dispozițiile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (preluate ulterior de OG 57/2019) și ale Codului Muncii întăresc dreptul funcționarilor publici de a fi remunerați corespunzător pentru munca prestată, inclusiv pentru situații similare muncii în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale. Ei au subliniat că munca lor, desfășurată adesea în condiții de continuitate și în schimburi de 12 ore, este esențială pentru asigurarea activității vamale, astfel că sporul de 100% prevăzut de lege le este pe deplin justificat.

Au invocat dispozițiile art. 142, alin. 2) din Codul Muncii, conform cărora în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Reclamanții au solicitat instanței de judecată să constate neregularitățile în modalitatea de calcul a drepturilor salariale, raportându-se la situația concretă a activității lor din cadrul Biroului Vamal de Frontieră Aeroport Timișoara, pentru luna martie 2024.

Au invocat faptul că munca desfășurată în zilele de repaus săptămânal nu este remunerată corespunzător, ceea ce contravine dispozițiilor legale în materie. În susținerea afirmațiilor lor, au prezentat exemple concrete: reclamanta ..., care în luna martie 2024 a lucrat 180 de ore, fiind programată 15 ture a câte 12 ore fiecare, a arătat că patru dintre aceste ture s-au desfășurat în zile de repaus săptămânal, respectiv 9 martie, 16 și 17 martie și 24 martie. Similar, reclamanta ..., care a lucrat în aceeași lună 168 de ore, repartizate în 14 ture a câte 12 ore, a precizat că patru dintre ture s-au desfășurat în zile de repaus săptămânal, respectiv 3 martie, 10 martie, 23 martie și 30 martie.

Reclamanții au susținut că, în calculul drepturilor salariale, angajatorul a considerat toate orele lucrate ca fiind desfășurate în zile lucrătoare obișnuite, fără a face distincție între munca prestată în zilele de repaus săptămânal și cea din zilele lucrătoare.

Reclamanții au invocat jurisprudența recentă, făcând referire la decizia nr. 1632/2021 a Curții de Apel Craiova, potrivit căreia este obligatorie diferențierea între munca prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile nelucrătoare, și munca suplimentară. Codul muncii prevede compensații distincte pentru cele două tipuri de muncă. Astfel, munca în zilele de repaus săptămânal sau sărbători legale ar trebui compensată fie prin acordarea timpului liber corespunzător în următoarele 30 de zile, fie, în caz contrar, prin plata unui spor de cel puțin 100% din salariul de bază. În cazul muncii suplimentare, dacă nu se poate acorda timp liber plătit în următoarele 60 de zile, trebuie oferit un spor de minimum 75%. Reclamanții au subliniat că remunerarea cu aceeași sumă pentru munca prestată în zile de repaus săptămânal, indiferent dacă aceasta este în programul normal de lucru sau în regim de muncă suplimentară, contravine acestor dispoziții.

În susținerea cererii lor, reclamanții au invocat prevederile Legii nr. 153/2017, ale art. 12, alin. (5) din OUG nr. 10/2004, precum și alte dispoziții legale menționate.

Pârâta ... a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea acțiunii, considerând-o neîntemeiată, și a susținut că drepturile salariale ale acestora au fost calculate și acordate în conformitate cu reglementările legale aplicabile.

Pârâta a invocat faptul că personalul vamal este salarizat în baza dispozițiilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează în mod expres modul de compensare a muncii suplimentare și a muncii prestate în zile de repaus săptămânal și de sărbători legale.

A invocat prevederile art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017 și a susținut că aceste reglementări au fost modificate succesiv prin acte normative ulterioare, care au impus reguli derogatorii pentru compensarea muncii suplimentare. Astfel, conform art. 35 alin. (1) din OUG nr. 114/2018, art. II alin. (1) din OUG nr. 130/2021, art. II alin. (1) din OUG nr. 168/2022 și art. III alin. (1) din OUG nr. 115/2023, pentru perioadele respective, munca suplimentară efectuată de personalul din sectorul bugetar, inclusiv cea desfășurată în zile de repaus săptămânal și sărbători legale, a fost compensată exclusiv prin acordarea de timp liber corespunzător. Pârâta a subliniat că, în anul 2024, conform OUG nr. 115/2023, aceste dispoziții continuă să se aplice, stabilind în mod clar că plata sporurilor pentru munca suplimentară nu este permisă, fiind înlocuită de compensarea prin timp liber.

În concluzie, pârâta a susținut că toate drepturile salariale ale reclamanților au fost acordate în strictă conformitate cu legislația aplicabilă și că solicitările acestora nu pot fi admise, având în vedere reglementările legale în vigoare.

Pârâta ... a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

A solicitat admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive pentru perioada anterioară datei de 01.04.2022, apreciind, că dat fiind faptul că emitentul actelor (deciziilor de numire în funcțiile pe care le-au exercitat reclamanții până la data de 01.04.2022, data preluării de către ...) este .... (instituție publică cu personalitate juridică), că această instituție are calitate procesuală pasivă în prezenta cauză pentru acordarea drepturilor solicitate de către reclamanți până la data de 01.04.2022, data preluării personalului în baza protocolului încheiat între ... și ....

De altfel, la stabilirea cadrului procesual, reclamanții au indicat atât ..., cât și ..., fără a indica în mod clar care este instituția în drept a proceda la plata drepturilor solicitate a fi plătite pe calea acțiunii promovate în prezenta cauză.

Pe fondul cauzei, pârâta a susținut că, analizând motivele de fapt și de drept prezentate de reclamanți în cuprinsul cererii de chemare în judecată și înscrisurile depuse în probațiune, nu sunt întemeiate pretențiile formulate în contradictoriu cu instituțiile pârâte, date fiind împrejurările de fapt și de drept prezentate de către aceasta prin întâmpinare.

În fapt, pârâta a invocat faptul că, începând cu data de 01.04.2022, reclamanții au fost preluați de ... de la ... din cadrul ANAF, pe baza unui protocol de predare-preluare între ANAF și .... Pârâta a susținut că reclamanții au calitatea de funcționari publici în cadrul ..., fiind numiți în funcții de execuție, respectiv inspectori/controlori vamali, activitatea acestora desfășurându-se la birourile vamale de frontieră din cadrul ..., respectiv ..., ... și ....

Pârâta a mai precizat că reclamantul ... a încetat raportul de serviciu cu ... la data de 01.01.2023, iar reclamantul ... a fost mutat temporar începând cu 01.07.2023, la ..., unde activitatea se desfășoară conform unui program normal de lucru.

Pârâta a subliniat că, având în vedere specificul activității desfășurate de reclamanți, aceștia lucrează în ture, inclusiv în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, pentru a asigura permanența în punctele de trecere a frontierei.

Pârâta a invocat prevederile art. 13 din OUG nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal, care stabilesc că programul de lucru al personalului vamal se determină prin ordin al conducătorului ..., iar în birourile vamale unde activitatea se desfășoară în schimburi, durata normală a timpului de lucru este de 12 ore consecutive, fără a depăși 48 de ore pe săptămână. De asemenea, pârâta a menționat că, potrivit art. 419 alin. (1) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute de lege. În ceea ce privește munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, pârâta a susținut că aceasta poate fi compensată cu ore libere corespunzătoare sau plătită cu un spor de 100%, în condițiile reglementărilor legale.

În ceea ce privește cerințele reclamanților referitoare la plata unui spor de 100% aplicat la salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, pârâta a explicat că, conform art. 21 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, munca suplimentară prestată în aceste zile se compensează cu timp liber plătit în termen de 60 de zile calendaristice. În cazul în care compensarea nu este posibilă în acest termen, munca suplimentară se plătește cu un spor de 100%, dar doar în limita a 360 de ore suplimentare pe

an, iar pentru orele suplimentare ce depășesc 180 de ore, este necesar acordul sindicatelor sau al reprezentanților salariaților.

Pârâta a susținut că, în conformitate cu mai multe acte normative, inclusiv OUG nr. 114/2018, OUG nr. 130/2021, OUG nr. 168/2022 și OUG nr. 115/2023, munca suplimentară efectuată de personalul bugetar se compensează doar cu timp liber corespunzător în perioada 2019-2024, iar nu cu plata unui spor de 100%. Astfel, munca prestată de reclamanți în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale a fost compensată cu timp liber corespunzător, conform prevederilor legale în vigoare. Pârâta a depus la dosar pontajele și cererile prin care reclamanții au solicitat și primit compensarea cu timp liber pentru munca prestată în astfel de zile.

A susținut că nu poate plăti sumele solicitate de reclamanți pentru actualizarea acestora cu indicii inflației și plata dobânzii legale, întrucât nu există o bază legală pentru aceste plăți suplimentare. Potrivit art. 14 alin. (2) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, nici o cheltuială nu poate fi înscrisă în buget fără o bază legală, iar, în lipsa unei reglementări specifice, nu există fonduri bugetare pentru a acoperi astfel de cheltuieli.

Pârâta a invocat și prevederile art. 29 alin. (3) din aceeași lege, care stabilesc că cheltuielile trebuie să fie precise și limitate. Pârâta a mai argumentat că actualizarea salariilor cu indicii de inflație ar reprezenta o formă de constrângere financiară nejustificată, care ar duce la o îmbogățire a reclamanților fără temei legal.

În final, pârâta a solicitat instanței să respingă cererea reclamanților ca fiind neîntemeiată, având în vedere că drepturile salariale ale acestora au fost respectate conform legislației în vigoare, iar orice solicitare suplimentară depășește competențele instituției.

Pârâta a invocat prevederile art. 205 și art. 223 alin. (3) din Codul de procedură civilă, Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ și toate actele normative menționate.

... în numele membrilor de sindicat a depus note de ședință prin care a solicitat respingerea apărărilor formulate de către pârâți.

Referitor la calitatea procesuală pasivă a ..., reclamanții au invocat prevederile art. 2 din Legea nr. 268/2021, care stabilesc că .... conduce instituția, având calitatea de ordonator terțiar de credite, reprezentând autoritatea în raporturile cu terții, emițând ordine și instrucțiuni și aprobând statul de funcții.

De asemenea, au făcut referire la art. 8 din HG nr. 237/2022, care subliniază că Președintele răspunde pentru întreaga activitate a instituției și emite acte normative și individuale în aplicarea reglementărilor vamale și fiscale.

Reclamanții au susținut că potrivit art. 36 din Codul de procedură civilă calitatea procesuală pasivă se determină prin identitatea dintre persoana pârâtului și subiectul pasiv al raportului juridic dedus judecării. Astfel, ..., fiind responsabil pentru emiterea actelor administrative privind drepturile salariale ale funcționarilor publici, are calitate procesuală pasivă. Au invocat jurisprudența relevantă, incluzând decizii definitive pronunțate de instanțe precum Tribunalul Bihor și Tribunalul Arad, care au reținut că ... are această calitate procesuală în litigii similare.

În ceea ce privește calitatea procesuală pasivă a ..., reclamanții au susținut că această instituție s-a subrogat în drepturile și obligațiile ..., în conformitate cu Legea nr. 268/2021, art. 6 alin. 3. În acest sens, au arătat că Autoritatea a devenit funcțională prin HG nr. 237/2022, intrată în vigoare la 18.02.2022, iar pretențiile deduse judecării, chiar dacă includ drepturi salariale anterioare datei de funcționalitate a AVR, rămân în sarcina acesteia. Ei au invocat prevederile legale care stipulează că litigiile legate de activitatea și personalul preluat de AVR se transferă în competența acesteia, indiferent de faza procesuală.

Reclamanții au subliniat că protocolul de predare-preluare dintre ANAF și AVR, prevăzut de art. 9 alin. 1 din Legea nr. 268/2021, a fost finalizat în termenul legal de 60 de zile de la intrarea în vigoare a HG nr. 237/2022, iar acesta nu influențează calitatea procesuală pasivă a AVR. De asemenea, au susținut că Autoritatea este responsabilă pentru plata sporurilor salariale solicitate, întrucât aceste obligații revin în mod direct entității care a preluat personalul și litigiile corespunzătoare.

Astfel, reclamantii au solicitat respingerea excepțiilor lipsei calității procesual pasive invocate de pârâți și admiterea cererii, considerând că există temeiuri legale și jurisprudențiale solide care susțin poziția lor.

În ceea ce privește fondul cauzei, reclamantii au solicitat instanței să observe că, în perioada 2022-2024, pârâta AVR a susținut că aceștia au beneficiat de timp liber corespunzător pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale, așa cum ar rezulta din programările atașate întâmpinării formulate. Reclamantii au invocat că aceste susțineri nu reflectă realitatea faptică și că, în ciuda afirmărilor pârâtei, nu au primit timpul liber corespunzător pentru orele lucrate în zilele menționate.

Astfel, reclamantii au susținut că în luna aprilie a anului 2022, doamna ..., conform pontajelor atașate întâmpinării pârâtei, a lucrat efectiv 152 de ore, dar dintre acestea, 60 de ore au fost prestate în zile de repaus săptămânal, fără ca aceste ore să fie calculate în mod corespunzător. Mai precis, 60 de ore din totalul de 152 de ore au fost lucrate în zilele de repaus săptămânal (sâmbătă și duminică), dar angajatorul a considerat doar 152 de ore lucrate, fără a acorda timpul liber corespunzător. Reclamantii au arătat că, pentru a respecta legislația, angajatorul ar fi trebuit să calculeze inclusiv aceste ore suplimentare, iar calculul corect al orelor lucrate ar fi trebuit să fie de 212 ore, nu 152 de ore, având în vedere că 60 de ore au fost efectuate în zilele de repaus săptămânal.

În luna mai 2022, doamna ... a lucrat 176 de ore efectiv, iar dintre acestea, 44 de ore au fost prestate în zile de repaus săptămânal, dar și în această lună orele respective nu au fost calculate corespunzător și nu i-a fost acordat timp liber. Reclamantii au invocat că, pentru a respecta prevederile legale, angajatorul ar fi trebuit să includă aceste 44 de ore în calculul total al orelor lucrate, astfel că numărul corect de ore pentru luna mai 2022 ar fi fost de 220 de ore.

În ianuarie 2023, doamna ... a lucrat 152 de ore, dar din acestea, 52 de ore au fost lucrate în zile de repaus săptămânal și sărbători legale. Reclamantii au susținut că angajatorul nu a calculat aceste ore în mod corespunzător și nu a acordat timpul liber corespunzător. Din acest motiv, numărul corect de ore pentru luna ianuarie 2023 ar fi trebuit să fie 204, nu 152.

În luna februarie 2023, doamna ... a lucrat 160 de ore, dar 48 dintre acestea au fost prestate în zile de repaus săptămânal, fără a fi luate în calcul în mod corespunzător. Reclamantii au arătat că angajatorul nu a respectat obligațiile legale de a acorda timp liber corespunzător, iar numărul corect de ore pentru februarie 2023 ar fi trebuit să fie 208.

În ianuarie 2024, doamna ... a lucrat 144 de ore, dar 44 dintre acestea au fost lucrate în zile de repaus săptămânal și sărbători legale. Reclamantii au invocat din nou că angajatorul nu a calculat aceste ore suplimentare și nu a acordat timpul liber corespunzător. Astfel, numărul corect de ore pentru luna ianuarie 2024 ar fi trebuit să fie 188.

În februarie 2024, doamna .. a lucrat 168 de ore, dar 44 dintre acestea au fost prestate în zile de repaus săptămânal, fără a se calcula corect aceste ore suplimentare și fără a i se acorda timp liber. Reclamantii au susținut că numărul corect de ore pentru luna februarie 2024 ar fi trebuit să fie 212.

În martie 2024, doamna .. a lucrat 168 de ore, iar 40 dintre acestea au fost prestate în zile de repaus săptămânal. Reclamantii au invocat același argument: orele respective nu au fost calculate corect, iar timpul liber corespunzător nu a fost acordat, numărul corect de ore pentru luna martie 2024 fiind de 208.

Reclamantii au susținut și că domnul .., în luna februarie 2024, a lucrat 144 de ore, dintre care 48 de ore au fost lucrate în zile de repaus săptămânal. În acest caz, angajatorul nu a calculat corect aceste ore și nu i-a acordat timpul liber corespunzător. Astfel, numărul corect de ore pentru luna februarie 2024 ar fi trebuit să fie 192.

Având în vedere toate aceste argumente, reclamantii au solicitat instanței să observe că susținerile pârâtei nu sunt conforme cu realitatea și că aceștia nu au primit timpul liber corespunzător pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale.

În plus, reclamantii au invocat că drepturile lor nu sunt condiționate de formularea unei cereri pentru acordarea timpului liber, deoarece aceste drepturi sunt obligatorii conform legii.

Au subliniat că, potrivit art. 6, alin. 3 din Legea nr. 86/2006 privind Codul Vamal, salarizarea și drepturile personalului vamal sunt reglementate de legislația aplicabilă funcționarilor

publici și de Statutul personalului vamal, iar munca prestată în zile de repaus săptămânal sau de sărbători legale se plătește cu un spor de 100%, fără a fi necesară compensarea prin timp liber.

De asemenea, reclamanții au făcut referire la un răspuns oficial din partea Ministerului Muncii, care confirmă că, în cazul în care compensarea prin ore libere nu este posibilă, munca prestată în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale va fi plătită cu un spor de 100% în luna următoare.

În acest context, reclamanții au solicitat instanței să respingă apărările pârâtei și să dispună admiterea cererii lor, obligând pârâta la plata cheltuielilor de judecată.

Pârâta ... a depus precizări referitoare la notele de ședință depuse de reclamanți la data de 20.05.2024.

Pârâta a solicitat admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive pentru perioada anterioară datei de 01.04.2022. În argumentare, pârâta a invocat faptul că, potrivit Legii nr. 268/2021 privind înființarea ..., instituția a dobândit personalitate juridică la data de 10.12.2021, iar personalul a fost preluat de la ... începând cu 01.04.2022. În aceste condiții, pârâta a susținut că nu poate fi obligată la acordarea drepturilor solicitate pentru perioada în care reclamanții au fost angajați în cadrul ..., neexistând calitate procesuală pasivă pentru intervalul respectiv. Această susținere s-a fundamentat pe prevederile art. 36 coroborat cu art. 112 din Codul de procedură civilă.

Pe fondul cauzei, pârâta a susținut că drepturile salariale ale reclamanților, în calitate de funcționari publici, sunt reglementate de legislația specifică, în principal de Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Pârâta a invocat art. 21 din această lege, care prevede că munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale se compensează prin ore libere plătite în termen de 60 de zile. Modificările ulterioare ale acestui articol stabilesc că munca efectuată în astfel de zile se compensează doar cu timp liber corespunzător, fără acordarea unui spor salarial. Pârâta a subliniat că folosirea expresiei „se vor compensa numai cu timp liber corespunzător” reflectă intenția clară a legiuitorului de a exclude posibilitatea acordării altor drepturi financiare pentru aceste zile.

În continuare, pârâta a susținut că, având în vedere caracterul neîntrerupt al activității desfășurate în punctele de trecere a frontierei, zilele de repaus săptămânal se acordă în alte zile ale săptămânii, conform regulamentului intern al ..., aprobat prin Ordinul președintelui A.V.R. nr. 6020/16.11.2022. În sprijinul acestei susțineri, pârâta a citat art. 45 alin. (6) din regulament, care permite acordarea repausului în alte zile, în situația în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității. Totodată, pârâta a făcut referire la adresa Ministerului Muncii nr. 24393/RG/2814/DGJ/20.11.2023, care confirmă că munca prestată în zilele de repaus săptămânal implică compensarea prin timp liber corespunzător.

Pârâta a susținut că instituția a aplicat corespunzător aceste prevederi legale, acordând timp liber corespunzător pentru munca desfășurată în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale. Aceasta a arătat că foile de pontaj depuse la dosar demonstrează că reclamanții, angajați în regim de muncă în ture, au lucrat conform duratei normale a timpului de muncă săptămânal, fără a depăși limita de 48 de ore pe săptămână, prevăzută de art. 13 alin. (2) din OUG nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal.

Pentru a exemplifica, pârâta a detaliat situația reclamantei ... În luna aprilie 2022, aceasta a lucrat 152 de ore, echivalentul celor 19 zile lucrătoare din lună, munca prestată în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale fiind compensată în întregime. Similar, în luna mai 2022, reclamanta a lucrat 176 de ore, corespunzător celor 22 de zile lucrătoare din lună, cu compensarea integrală a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal. Pârâta a concluzionat că reclamanții au beneficiat de timp liber corespunzător, conform legislației în vigoare, iar solicitările acestora sunt neîntemeiate.

#### **Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemelor de drept:**

Părțile nu au prezentat un punct de vedere.

#### **Punctul de vedere al completului de judecată.**

Instanța consideră că pentru soluționarea cauzei trebuie avute în vedere dispozițiile Legii nr. 153/2017, lege specială de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, anume ale articolului 21, asa cum acesta a fost modificat ulterior adoptării legii în discuție.

Tribunalul constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de OUG nr. 62/2024 privind sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât prezentul litigiu are ca obiect stabilirea și plata drepturilor salariale și de natură salarială, reclamantii au calitatea de funcționari publici fiind plătiți din fonduri publice, iar asupra chestiunii de drept ce face obiectul prezentei cauze, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu formează obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Față de cele expuse mai sus, în temeiul dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest act normativ, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

Dacă munca prestată de personalul vamal, a cărui statut este reglementat de OUG nr. 10/2004, în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale beneficiază de compensarea instituită de art. 12 alin. 5 din OUG nr. 10/2024, de Codul Muncii sau de compensarea reglementată de Legea nr. 153/2017, cu modificările ulterioare.

În temeiul art. 2 alin. 3 din O.U.G. nr. 62/2024, instanța va dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.,,

**PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
DISPUNE**

Completează încheierea din data de 02 octombrie 2024, pronunțată în acest dosar, urmând ca partea dedicată considerentelor actului să aibă următorul conținut:

**„Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, constată următoarele:**

**I. Cu privire la admisibilitatea sesizării:**

Instanța reține că potrivit art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024: „Dacă în cursul judecării proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va 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.”

Potrivit art. 4 din aceeași ordonanță, dispozițiile sale se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie.

Potrivit preambulului O.U.G. nr. 62/2024, actul normativ s-a adoptat raportat la „necesitatea asigurării de urgență a unei practici judiciare uniforme și unitare - care să elimine diferențierile în materia stabilirii/plății drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice -, care își răsfrânge beneficiile atât pe planul înfăptuirii justiției în mod egal și al asigurării egalității în fața legii, cât și asupra raporturilor socio-economice (...) în considerarea rolului constituțional al Înaltei Curți de Casație și Justiție, consacrat prin art. 126 alin. (3) din Constituția României, republicată, de asigurare a interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești, (...) constatându-se existența unui fenomen generalizat și cu tendințe de permanentizare de practică judiciară neunitară la nivelul instanțelor judecătorești care soluționează procese privitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, precum și litigii referitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie și a altor prestații de asigurări sociale ale acestui personal, având în atenție necesitatea identificării unor remedii procedurale eficiente care să asigure îndeplinirea dezideratului unei practici judiciare unitare în

materia supusă reglementării, dar, în același timp, să nu impieteze asupra bunei funcționări a întregului sistem judiciar.”

În aceste condiții, deși dispozițiile O.U.G. nr. 62/2024 se completează cu dispozițiile Codului de procedură civilă, față de scopul declarat al legiuitorului avut în vedere la adoptarea actului normativ, precum și față de modalitatea de reglementare, instanța apreciază că în concepția O.U.G. nr. 62/2024 condițiile de admisibilitate pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, sunt diferite de cele prevăzute de art. 519 C.pr.civ.

Astfel, instanța apreciază că singura condiție de admisibilitate a unei astfel de sesizări, în materia litigiilor privind stabilirea și/sau plata drepturilor de natură salarială sau de pensie ale personalului plătit din fonduri publice, este ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea procesului, iar această chestiune de drept să nici nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Odată verificată îndeplinirea acestei condiții, sesizarea este obligatorie, având în vedere modalitatea de formulare a textului: „completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac (...) va 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.”

Instanța opinează că nu se mai impune stabilirea existenței unei chestiuni de drept reale, veritabile, susceptibile să dea naștere unor interpretări diferite pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu, astfel cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție că este necesar potrivit art. 519 C.pr.civ., întrucât din preambulul O.U.G. nr. 62/2024 reiese cu evidență că ceea ce a intenționat legiuitorul a fost ca instanța supremă să asigure o interpretare unitară a dispozițiilor legale supuse interpretării în litigii privind salarizarea/dreptul la pensie al personalului plătit din fonduri publice. Cât timp sesizarea se dispune cu titlu imperativ, nu este lăsată la latitudinea instanței care judecă procesul analiza chestiunii privind dificultatea interpretării chestiunii de drept.

În fine, lecturând centralizatoarele privind hotărârile prealabile și recursurile în interesul legii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în materia contenciosului administrativ și litigiilor de muncă, instanța nu a identificat nicio hotărâre privind exact chestiunile de drept care fac obiectul prezentei cauze.

## **II. Expunerea succintă a cauzei:**

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Timiș la data de ..., reclamantii ..., în contradictoriu cu pârâții ..., ... și .... au solicitat instanței să dispună următoarele:

1. Obligarea pârâților la plata către reclamantii a sumelor constând în sporul neacordat, în procent de 100% aplicat la salariul de bază, aferent muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, pentru ultimii 3 ani de zile anteriori introducerii cererii de chemare în judecată;

2. Obligarea pârâților la actualizarea sumelor cu rata de inflație și cu dobânda legală penalizatoare aplicată la suma solicitată, de la data scadenței fiecărui drept salarial până la momentul plății efective a sumelor cuvenite;

3. Obligarea pârâților la plata cheltuielilor de judecată;

Reclamantii au invocat faptul că sunt funcționari publici cu statut special, desfășurându-și activitatea în baza OUG 10/2004 privind Statutul personalului vamal și au subliniat că, până la data de 11 decembrie 2021, activitatea vamală era exercitată prin Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) și structurile subordonate. Ulterior, prin Legea 268/2021, Autoritatea Vamală Română a fost înființată ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, subordonată Ministerului Finanțelor. Conform acestei legi, Autoritatea a preluat activitatea, personalul și patrimoniul structurilor vamale prin protocoale de predare-preluare.

Potrivit dispozițiilor art. 6, alin. 3) din Legea 86/2006 privind Codul Vamal, salarizarea, precum și drepturile și îndatoririle personalului vamal sunt cele prevăzute de lege pentru funcționarii publici și de Statutul personalului vamal.

Astfel, conform art. 1 din OUG 10/2004 privind Statutul personalului Vamal Prevederile prezentului statut se aplică personalului vamal din cadrul Autorității Naționale a Vămirilor și

reglementează: drepturile și îndatoririle specifice personalului vamal și unele sporuri specifice la salariul de bază de care acesta beneficiază.

Reclamanții au susținut că, deși art. 12 alin. 5 din OUG 10/2004 prevede acordarea unui spor de 100% din salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale, acest drept nu le-a fost acordat. Aceasta situație s-a menținut atât în perioada în care activitatea vamală era gestionată de ANAF, cât și după înființarea Autorității Vamale Române.

Reclamanții au subliniat că raportul lor de serviciu, deși diferit de un contract individual de muncă, este similar acestuia prin natura juridică, drepturile și obligațiile incluse.

Au susținut că normele care le reglementează activitatea se completează cu cele ale dreptului muncii, conform prevederilor art. 34 alin. 2 din OUG 10/2004, respectiv ale Legii nr. 153/2017. În acest sens, au făcut referire la prevederile art. 142 alin. 2 din Codul Muncii, care stabilesc că munca prestată în zilele de sărbătoare legală trebuie remunerată cu un spor de minimum 100%.

Reclamanții au susținut, de asemenea, că dispozițiile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (preluate ulterior de OG 57/2019) și ale Codului Muncii întăresc dreptul funcționarilor publici de a fi remunerați corespunzător pentru munca prestată, inclusiv pentru situații similare muncii în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale. Ei au subliniat că munca lor, desfășurată adesea în condiții de continuitate și în schimburi de 12 ore, este esențială pentru asigurarea activității vamale, astfel că sporul de 100% prevăzut de lege le este pe deplin justificat.

Au invocat dispozițiile art. 142, alin. 2) din Codul Muncii, conform cărora în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Reclamanții au solicitat instanței de judecată să constate neregularitățile în modalitatea de calcul a drepturilor salariale, raportându-se la situația concretă a activității lor din cadrul Biroului Vamal de Frontieră Aeroport Timișoara, pentru luna martie 2024.

Au invocat faptul că munca desfășurată în zilele de repaus săptămânal nu este remunerată corespunzător, ceea ce contravine dispozițiilor legale în materie. În susținerea afirmațiilor lor, au prezentat exemple concrete: reclamanta ..., care în luna martie 2024 a lucrat 180 de ore, fiind programată 15 ture a câte 12 ore fiecare, a arătat că patru dintre aceste ture s-au desfășurat în zile de repaus săptămânal, respectiv 9 martie, 16 și 17 martie și 24 martie. Similar, reclamanta ..., care a lucrat în aceeași lună 168 de ore, repartizate în 14 ture a câte 12 ore, a precizat că patru dintre ture s-au desfășurat în zile de repaus săptămânal, respectiv 3 martie, 10 martie, 23 martie și 30 martie.

Reclamanții au susținut că, în calculul drepturilor salariale, angajatorul a considerat toate orele lucrate ca fiind desfășurate în zile lucrătoare obișnuite, fără a face distincție între munca prestată în zilele de repaus săptămânal și cea din zilele lucrătoare.

Reclamanții au invocat jurisprudența recentă, făcând referire la decizia nr. 1632/2021 a Curții de Apel Craiova, potrivit căreia este obligatorie diferențierea între munca prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale sau alte zile nelucrătoare, și munca suplimentară. Codul muncii prevede compensații distincte pentru cele două tipuri de muncă. Astfel, munca în zilele de repaus săptămânal sau sărbători legale ar trebui compensată fie prin acordarea timpului liber corespunzător în următoarele 30 de zile, fie, în caz contrar, prin plata unui spor de cel puțin 100% din salariul de bază. În cazul muncii suplimentare, dacă nu se poate acorda timp liber plătit în următoarele 60 de zile, trebuie oferit un spor de minimum 75%. Reclamanții au subliniat că remunerarea cu aceeași sumă pentru munca prestată în zile de repaus săptămânal, indiferent dacă aceasta este în programul normal de lucru sau în regim de muncă suplimentară, contravine acestor dispoziții.

În susținerea cererii lor, reclamanții au invocat prevederile Legii nr. 153/2017, ale art. 12, alin. (5) din OUG nr. 10/2004, precum și alte dispoziții legale menționate.

Pârâta ... a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea acțiunii, considerând-o neîntemeiată, și a susținut că drepturile salariale ale acestora au fost calculate și acordate în conformitate cu reglementările legale aplicabile.

Pârâta a invocat faptul că personalul vamal este salarizat în baza dispozițiilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează în mod expres modul de compensare a muncii suplimentare și a muncii prestate în zile de repaus săptămânal și de sărbători legale.

A invocat prevederile art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017 și a susținut că aceste reglementări au fost modificate succesiv prin acte normative ulterioare, care au impus reguli derogatorii pentru compensarea muncii suplimentare. Astfel, conform art. 35 alin. (1) din OUG nr. 114/2018, art. II alin. (1) din OUG nr. 130/2021, art. II alin. (1) din OUG nr. 168/2022 și art. III alin. (1) din OUG nr. 115/2023, pentru perioadele respective, munca suplimentară efectuată de personalul din sectorul bugetar, inclusiv cea desfășurată în zile de repaus săptămânal și sărbători legale, a fost compensată exclusiv prin acordarea de timp liber corespunzător. Pârâta a subliniat că, în anul 2024, conform OUG nr. 115/2023, aceste dispoziții continuă să se aplice, stabilind în mod clar că plata sporurilor pentru munca suplimentară nu este permisă, fiind înlocuită de compensarea prin timp liber.

În concluzie, pârâta a susținut că toate drepturile salariale ale reclamanților au fost acordate în strictă conformitate cu legislația aplicabilă și că solicitările acestora nu pot fi admise, având în vedere reglementările legale în vigoare.

Pârâta ... a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

A solicitat admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive pentru perioada anterioară datei de 01.04.2022, apreciind, că dat fiind faptul că emitentul actelor (deciziilor de numire în funcțiile pe care le-au exercitat reclamanții până la data de 01.04.2022, data preluării de către ...) este .... (instituție publică cu personalitate juridică), că această instituție are calitate procesuală pasivă în prezenta cauză pentru acordarea drepturilor solicitate de către reclamanți până la data de 01.04.2022, data preluării personalului în baza protocolului încheiat între ... și ...

De altfel, la stabilirea cadrului procesual, reclamanții au indicat atât ..., cât și ..., fără a indica în mod clar care este instituția în drept a proceda la plata drepturilor solicitate a fi plătite pe calea acțiunii promovate în prezenta cauză.

Pe fondul cauzei, pârâta a susținut că, analizând motivele de fapt și de drept prezentate de reclamanți în cuprinsul cererii de chemare în judecată și înscrisurile depuse în probațiune, nu sunt întemeiate pretențiile formulate în contradictoriu cu instituțiile pârâte, date fiind împrejurările de fapt și de drept prezentate de către aceasta prin întâmpinare.

În fapt, pârâta a invocat faptul că, începând cu data de 01.04.2022, reclamanții au fost preluați de ... de la ... din cadrul ANAF, pe baza unui protocol de predare-preluare între ANAF și .... Pârâta a susținut că reclamanții au calitatea de funcționari publici în cadrul ..., fiind numiți în funcții de execuție, respectiv inspectori/controlori vamali, activitatea acestora desfășurându-se la birourile vamale de frontieră din cadrul ..., respectiv ..., ... și ....

Pârâta a mai precizat că reclamantul ... a încetat raportul de serviciu cu ... la data de 01.01.2023, iar reclamantul ... a fost mutat temporar începând cu 01.07.2023, la ..., unde activitatea se desfășoară conform unui program normal de lucru.

Pârâta a subliniat că, având în vedere specificul activității desfășurate de reclamanți, aceștia lucrează în ture, inclusiv în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, pentru a asigura permanența în punctele de trecere a frontierei.

Pârâta a invocat prevederile art. 13 din OUG nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal, care stabilesc că programul de lucru al personalului vamal se determină prin ordin al conducătorului ..., iar în birourile vamale unde activitatea se desfășoară în schimburi, durata normală a timpului de lucru este de 12 ore consecutive, fără a depăși 48 de ore pe săptămână. De asemenea, pârâta a menționat că, potrivit art. 419 alin. (1) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute de lege. În ceea ce privește munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, pârâta a susținut că aceasta poate fi compensată cu ore libere corespunzătoare sau plătită cu un spor de 100%, în condițiile reglementărilor legale.

În ceea ce privește cerințele reclamanților referitoare la plata unui spor de 100% aplicat la salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, pârâta a explicat că, conform art. 21 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, munca suplimentară prestată în aceste zile se compensează cu timp liber plătit în termen de 60 de zile calendaristice. În cazul în care compensarea nu este posibilă în acest termen, munca suplimentară se plătește cu un spor de 100%, dar doar în limita a 360 de ore suplimentare pe

an, iar pentru orele suplimentare ce depășesc 180 de ore, este necesar acordul sindicatelor sau al reprezentanților salariaților.

Pârâta a susținut că, în conformitate cu mai multe acte normative, inclusiv OUG nr. 114/2018, OUG nr. 130/2021, OUG nr. 168/2022 și OUG nr. 115/2023, munca suplimentară efectuată de personalul bugetar se compensează doar cu timp liber corespunzător în perioada 2019-2024, iar nu cu plata unui spor de 100%. Astfel, munca prestată de reclamanți în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale a fost compensată cu timp liber corespunzător, conform prevederilor legale în vigoare. Pârâta a depus la dosar pontajele și cererile prin care reclamanții au solicitat și primit compensarea cu timp liber pentru munca prestată în astfel de zile.

A susținut că nu poate plăti sumele solicitate de reclamanți pentru actualizarea acestora cu indicele inflației și plata dobânzii legale, întrucât nu există o bază legală pentru aceste plăți suplimentare. Potrivit art. 14 alin. (2) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, nici o cheltuială nu poate fi înscrisă în buget fără o bază legală, iar, în lipsa unei reglementări specifice, nu există fonduri bugetare pentru a acoperi astfel de cheltuieli.

Pârâta a invocat și prevederile art. 29 alin. (3) din aceeași lege, care stabilesc că cheltuielile trebuie să fie precise și limitate. Pârâta a mai argumentat că actualizarea salariilor cu indicele de inflație ar reprezenta o formă de constrângere financiară nejustificată, care ar duce la o îmbogățire a reclamanților fără temei legal.

În final, pârâta a solicitat instanței să respingă cererea reclamanților ca fiind neîntemeiată, având în vedere că drepturile salariale ale acestora au fost respectate conform legislației în vigoare, iar orice solicitare suplimentară depășește competențele instituției.

Pârâta a invocat prevederile art. 205 și art. 223 alin. (3) din Codul de procedură civilă, Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ și toate actele normative menționate.

... în numele membrilor de sindicat a depus note de ședință prin care a solicitat respingerea apărărilor formulate de către pârâți.

Referitor la calitatea procesuală pasivă a ..., reclamanții au invocat prevederile art. 2 din Legea nr. 268/2021, care stabilesc că .... conduce instituția, având calitatea de ordonator terțiar de credite, reprezentând autoritatea în raporturile cu terții, emițând ordine și instrucțiuni și aprobând statul de funcții.

De asemenea, au făcut referire la art. 8 din HG nr. 237/2022, care subliniază că Președintele răspunde pentru întreaga activitate a instituției și emite acte normative și individuale în aplicarea reglementărilor vamale și fiscale.

Reclamanții au susținut că potrivit art. 36 din Codul de procedură civilă calitatea procesuală pasivă se determină prin identitatea dintre persoana pârâtului și subiectul pasiv al raportului juridic dedus judecății. Astfel, ..., fiind responsabil pentru emiterea actelor administrative privind drepturile salariale ale funcționarilor publici, are calitate procesuală pasivă. Au invocat jurisprudența relevantă, incluzând decizii definitive pronunțate de instanțe precum Tribunalul Bihor și Tribunalul Arad, care au reținut că ... are această calitate procesuală în litigii similare.

În ceea ce privește calitatea procesuală pasivă a ..., reclamanții au susținut că această instituție s-a subrogat în drepturile și obligațiile ..., în conformitate cu Legea nr. 268/2021, art. 6 alin. 3. În acest sens, au arătat că Autoritatea a devenit funcțională prin HG nr. 237/2022, intrată în vigoare la 18.02.2022, iar pretențiile deduse judecății, chiar dacă includ drepturi salariale anterioare datei de funcționalitate a AVR, rămân în sarcina acesteia. Ei au invocat prevederile legale care stipulează că litigiile legate de activitatea și personalul preluat de AVR se transferă în competența acesteia, indiferent de faza procesuală.

Reclamanții au subliniat că protocolul de predare-preluare dintre ANAF și AVR, prevăzut de art. 9 alin. 1 din Legea nr. 268/2021, a fost finalizat în termenul legal de 60 de zile de la intrarea în vigoare a HG nr. 237/2022, iar acesta nu influențează calitatea procesuală pasivă a AVR. De asemenea, au susținut că Autoritatea este responsabilă pentru plata sporurilor salariale solicitate, întrucât aceste obligații revin în mod direct entității care a preluat personalul și litigiile corespunzătoare.

Astfel, reclamantii au solicitat respingerea excepțiilor lipsei calității procesual pasive invocate de pârâți și admiterea cererii, considerând că există temeiuri legale și jurisprudențiale solide care susțin poziția lor.

În ceea ce privește fondul cauzei, reclamantii au solicitat instanței să observe că, în perioada 2022-2024, pârâta AVR a susținut că aceștia au beneficiat de timp liber corespunzător pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale, așa cum ar rezulta din programările atașate întâmpinării formulate. Reclamantii au invocat că aceste susțineri nu reflectă realitatea faptică și că, în ciuda afirmărilor pârâtei, nu au primit timpul liber corespunzător pentru orele lucrate în zilele menționate.

Astfel, reclamantii au susținut că în luna aprilie a anului 2022, doamna ..., conform pontajelor atașate întâmpinării pârâtei, a lucrat efectiv 152 de ore, dar dintre acestea, 60 de ore au fost prestate în zile de repaus săptămânal, fără ca aceste ore să fie calculate în mod corespunzător. Mai precis, 60 de ore din totalul de 152 de ore au fost lucrate în zilele de repaus săptămânal (sâmbătă și duminică), dar angajatorul a considerat doar 152 de ore lucrate, fără a acorda timpul liber corespunzător. Reclamantii au arătat că, pentru a respecta legislația, angajatorul ar fi trebuit să calculeze inclusiv aceste ore suplimentare, iar calculul corect al orelor lucrate ar fi trebuit să fie de 212 ore, nu 152 de ore, având în vedere că 60 de ore au fost efectuate în zilele de repaus săptămânal.

În luna mai 2022, doamna ... a lucrat 176 de ore efectiv, iar dintre acestea, 44 de ore au fost prestate în zile de repaus săptămânal, dar și în această lună orele respective nu au fost calculate corespunzător și nu i-a fost acordat timp liber. Reclamantii au invocat că, pentru a respecta prevederile legale, angajatorul ar fi trebuit să includă aceste 44 de ore în calculul total al orelor lucrate, astfel că numărul corect de ore pentru luna mai 2022 ar fi fost de 220 de ore.

În ianuarie 2023, doamna ... a lucrat 152 de ore, dar din acestea, 52 de ore au fost lucrate în zile de repaus săptămânal și sărbători legale. Reclamantii au susținut că angajatorul nu a calculat aceste ore în mod corespunzător și nu a acordat timpul liber corespunzător. Din acest motiv, numărul corect de ore pentru luna ianuarie 2023 ar fi trebuit să fie 204, nu 152.

În luna februarie 2023, doamna ... a lucrat 160 de ore, dar 48 dintre acestea au fost prestate în zile de repaus săptămânal, fără a fi luate în calcul în mod corespunzător. Reclamantii au arătat că angajatorul nu a respectat obligațiile legale de a acorda timp liber corespunzător, iar numărul corect de ore pentru februarie 2023 ar fi trebuit să fie 208.

În ianuarie 2024, doamna ... a lucrat 144 de ore, dar 44 dintre acestea au fost lucrate în zile de repaus săptămânal și sărbători legale. Reclamantii au invocat din nou că angajatorul nu a calculat aceste ore suplimentare și nu a acordat timpul liber corespunzător. Astfel, numărul corect de ore pentru luna ianuarie 2024 ar fi trebuit să fie 188.

În februarie 2024, doamna .. a lucrat 168 de ore, dar 44 dintre acestea au fost prestate în zile de repaus săptămânal, fără a se calcula corect aceste ore suplimentare și fără a i se acorda timp liber. Reclamantii au susținut că numărul corect de ore pentru luna februarie 2024 ar fi trebuit să fie 212.

În martie 2024, doamna .. a lucrat 168 de ore, iar 40 dintre acestea au fost prestate în zile de repaus săptămânal. Reclamantii au invocat același argument: orele respective nu au fost calculate corect, iar timpul liber corespunzător nu a fost acordat, numărul corect de ore pentru luna martie 2024 fiind de 208.

Reclamantii au susținut și că domnul .., în luna februarie 2024, a lucrat 144 de ore, dintre care 48 de ore au fost lucrate în zile de repaus săptămânal. În acest caz, angajatorul nu a calculat corect aceste ore și nu i-a acordat timpul liber corespunzător. Astfel, numărul corect de ore pentru luna februarie 2024 ar fi trebuit să fie 192.

Având în vedere toate aceste argumente, reclamantii au solicitat instanței să observe că susținerile pârâtei nu sunt conforme cu realitatea și că aceștia nu au primit timpul liber corespunzător pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale.

În plus, reclamantii au invocat că drepturile lor nu sunt condiționate de formularea unei cereri pentru acordarea timpului liber, deoarece aceste drepturi sunt obligatorii conform legii.

Au subliniat că, potrivit art. 6, alin. 3 din Legea nr. 86/2006 privind Codul Vamal, salarizarea și drepturile personalului vamal sunt reglementate de legislația aplicabilă funcționarilor

publici și de Statutul personalului vamal, iar munca prestată în zile de repaus săptămânal sau de sărbători legale se plătește cu un spor de 100%, fără a fi necesară compensarea prin timp liber.

De asemenea, reclamanții au făcut referire la un răspuns oficial din partea Ministerului Muncii, care confirmă că, în cazul în care compensarea prin ore libere nu este posibilă, munca prestată în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale va fi plătită cu un spor de 100% în luna următoare.

În acest context, reclamanții au solicitat instanței să respingă apărările pârâtei și să dispună admiterea cererii lor, obligând pârâta la plata cheltuielilor de judecată.

Pârâta ... a depus precizări referitoare la notele de ședință depuse de reclamanți la data de 20.05.2024.

Pârâta a solicitat admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive pentru perioada anterioară datei de 01.04.2022. În argumentare, pârâta a invocat faptul că, potrivit Legii nr. 268/2021 privind înființarea ..., instituția a dobândit personalitate juridică la data de 10.12.2021, iar personalul a fost preluat de la ... începând cu 01.04.2022. În aceste condiții, pârâta a susținut că nu poate fi obligată la acordarea drepturilor solicitate pentru perioada în care reclamanții au fost angajați în cadrul ..., neexistând calitate procesuală pasivă pentru intervalul respectiv. Această susținere s-a fundamentat pe prevederile art. 36 coroborat cu art. 112 din Codul de procedură civilă.

Pe fondul cauzei, pârâta a susținut că drepturile salariale ale reclamanților, în calitate de funcționari publici, sunt reglementate de legislația specifică, în principal de Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Pârâta a invocat art. 21 din această lege, care prevede că munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale se compensează prin ore libere plătite în termen de 60 de zile. Modificările ulterioare ale acestui articol stabilesc că munca efectuată în astfel de zile se compensează doar cu timp liber corespunzător, fără acordarea unui spor salarial. Pârâta a subliniat că folosirea expresiei „se vor compensa numai cu timp liber corespunzător” reflectă intenția clară a legiuitorului de a exclude posibilitatea acordării altor drepturi financiare pentru aceste zile.

În continuare, pârâta a susținut că, având în vedere caracterul neîntrerupt al activității desfășurate în punctele de trecere a frontierei, zilele de repaus săptămânal se acordă în alte zile ale săptămânii, conform regulamentului intern al ..., aprobat prin Ordinul președintelui A.V.R. nr. 6020/16.11.2022. În sprijinul acestei susțineri, pârâta a citat art. 45 alin. (6) din regulament, care permite acordarea repausului în alte zile, în situația în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității. Totodată, pârâta a făcut referire la adresa Ministerului Muncii nr. 24393/RG/2814/DGJ/20.11.2023, care confirmă că munca prestată în zilele de repaus săptămânal implică compensarea prin timp liber corespunzător.

Pârâta a susținut că instituția a aplicat corespunzător aceste prevederi legale, acordând timp liber corespunzător pentru munca desfășurată în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale. Aceasta a arătat că foile de pontaj depuse la dosar demonstrează că reclamanții, angajați în regim de muncă în ture, au lucrat conform duratei normale a timpului de muncă săptămânal, fără a depăși limita de 48 de ore pe săptămână, prevăzută de art. 13 alin. (2) din OUG nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal.

Pentru a exemplifica, pârâta a detaliat situația reclamantei ... În luna aprilie 2022, aceasta a lucrat 152 de ore, echivalentul celor 19 zile lucrătoare din lună, munca prestată în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale fiind compensată în întregime. Similar, în luna mai 2022, reclamanta a lucrat 176 de ore, corespunzător celor 22 de zile lucrătoare din lună, cu compensarea integrală a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal. Pârâta a concluzionat că reclamanții au beneficiat de timp liber corespunzător, conform legislației în vigoare, iar solicitările acestora sunt neîntemeiate.

**Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemelor de drept:**  
Părțile nu au prezentat un punct de vedere.

**Punctul de vedere al completului de judecată.**

• Instanța consideră că pentru soluționarea cauzei trebuie avute în vedere dispozițiile Legii nr. 153/2017, lege specială de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, anume ale articolului 21, așa cum acesta a fost modificat ulterior adoptării legii în discuție.

Tribunalul constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de OUG nr. 62/2024 privind sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât prezentul litigiu are ca obiect stabilirea și plata drepturilor salariale și de natură salarială, reclamantii au calitatea de funcționari publici fiind plătiți din fonduri publice, iar asupra chestiunii de drept ce face obiectul prezentei cauze, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu formează obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Față de cele expuse mai sus, în temeiul dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest act normativ, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

Dacă munca prestată de personalul vamal, a cărui statut este reglementat de OUG nr. 10/2004, în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale beneficiază de compensarea instituită de art. 12 alin. 5 din OUG nr. 10/2024, de Codul Muncii sau de compensarea reglementată de Legea nr. 153/2017, cu modificările ulterioare.

În temeiul art. 2 alin. 3 din O.U.G. nr. 62/2024, instanța va dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.,,

**PREȘEDINTE**

**GREFIER**

Red...../Tehnored. ...

– 28.11.2024