

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL PLOIEȘTI
- SECȚIA I CIVILĂ -

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică din data de 30 mai 2018

Președinte-.....

Judecător -.....

Grefier -.....

Pe rol fiind soluționarea apelului formulat de reclamanta..... împotriva sentinței civile nr., în contradictoriu cu pârâții.....

Apel scutit de taxă de timbru.

La apelul nominal făcut în ședință publică au răspuns apelanta – reclamantă.....reprezentată de consilier juridic.....și intimații – pârâți..... , reprezentați de avocat.....,, asistat de avocat, lipsă fiind intimații – pârâți.....

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, învederându-se instanței că apelul este la al treilea termen de judecată și că s-a depus la dosar punct de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, după care:

Curtea pune în discuția părților cererile de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul disp. art. 520 NCPC, referitor la următoarea chestiune de drept: dacă prin raportare la prevederile legii 192/2006 pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea / neacordarea / încadrarea sau neîncadrarea / recunoașterea ori nerecunoașterea / valorificarea sau nevalorificarea grupele/condițiile superioare de muncă.

Avocat, având cuvântul pentru intimații – pârâți, apreciază că sunt întrunite dispozițiile art. 519 C.pr.civ și 520 C.pr. civ., și se impune sesizarea ÎCCJ pentru dezlegarea acestei chestiuni de drept, respectiv, dacă prin raportare la prevederile Legii 192/2006 pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea / neacordarea / încadrarea sau neîncadrarea / recunoașterea ori nerecunoașterea / valorificarea sau nevalorificarea grupele / condițiile superioare de muncă, întrucât au fost date soluții contradictorii, iar practica urmează a se unifica în căile de atac la instanța de apel.

Avocat, având cuvântul pentru intimatul – pârâtarată că susține sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul disp. art. 520 NCPC, în vederea soluționării acestei chestiuni de drept de care depinde soluționarea pe fond a procesului.

Instanța de fond a motivat că se apreciază, în lumina dispozițiilor cuprinse la litera e din art. 60¹ alin.1 din legea nr. 192/2006, că medierea este posibilă în litigiile de muncă, izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă, însă, constatarea că o persoană a desfășurat activitate care se încadrează în grupa superioară de muncă nu se poate circumscrie ipotezei legii. Tocmai asta ține de fondul cauzei, restul sunt accesorii. Apelanta a solicitat anularea sentinței și rejudecarea fondului. Prima instanță a analizat natura drepturilor tranzacționate. Salariatul, în calitate de titular al unui contract individual de muncă, nu are niciun beneficiu pe perioada derulării raportului de muncă, ci avantajele grupei superioare apar abia în momentul deschiderii drepturilor la pensie.

Intimatul – pârât, având cuvântul, solicită admiterea cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Consilier juridic pentru apelanta depune la dosar practică judiciară și încă un exemplar al punctului de vedere formulat în prezenta cauză și, având cuvântul, solicită respingerea cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul disp. art. 520 C.Pr.Civ. pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Arată că motivul principal de nulitate al acordului de mediere invocat este acela că părțile au mediat asupra unor drepturi de care nu pot dispune potrivit legii, în sensul că încadrarea în grupele I sau II de munca se putea realiza de către angajator doar înainte de data de 01.04.2001, când Ordinul

nr.50/1990 era în vigoare și doar dacă erau îndeplinite condițiile impuse de Ordinul nr.50/1990. Încadrarea în grupele de munca nu era opțională, ci reprezintă o obligație a angajatorului, în măsura în care locurile de muncă, funcțiile și activitățile se regăseau în anexele la Ordinul nr.50/1990, iar angajatul nu putea refuza încadrarea locurilor de munca în grupele I sau II, atunci când locul de munca îndeplinea condițiile legale pentru această încadrare.

În cauză, încadrarea în grupele I sau II de muncă, efectuată prin mediere, s-a realizat cu ignorarea și încălcarea hotărârilor judecătorești pronunțate anterior medierii, pentru aceleași persoane, pentru aceleași perioade sau pentru perioade ce s-au suprapus în mare parte cu cele supuse medierii.

Obiectul cererii de sesizare a ÎCCJ este legat de Ordinul nr.50/1990, respectiv de condițiile în care se realiza încadrarea în grupele I sau II de muncă potrivit acestui act normativ și momentul la care se realizează încadrarea în grupe de muncă prin medierile contestate de reclamantă (respectiv anul 2015).

În acest sens, ÎCCJ nu poate fi sesizată cu dezlegarea unei probleme de drept, problemă care de fapt constituie doar un abuz de drept realizat de angajator și angajații sau foștii angajați ai săi, cu concursul mediatorului.

Referitor la împrejurarea dacă această chestiune este nouă, trebuie să se aibă în vedere Decizia nr.9/2016 a ÎCCJ și Decizia 12/2016, care statuează cum se acordă grupele de muncă și numai de către instanța de judecată.

C U R T E A ,

Expunerea succintă a litigiului și a faptelor pertinente:

Prin acțiunea civilă înregistrată pe rolul sub nr., reclamanta a chemat în judecată pe pârâții, solicitând instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să se constate nulitatea absolută a acordului de mediere nr..... consfințit în baza sentinței civile nr.a, anularea tuturor adeverințelor emise de către societatea pârâtă în baza acordului sus-menționat și obligarea acestei societăți la depunerea declarațiilor rectificative conform condițiilor de muncă anterioare acordului de mediere pentru perioada ulterioară datei de 01.04.2001, potrivit disp. art.7 alin.2 din Legea nr.263/2010.

La data de 08.05.2017, pârâta, în calitate de mediator, a formulat o întâmpinare prin care a invocat excepțiile inadmisibilității, a lipsei calității procesuale active a reclamantei, a lipsei calității sale procesuale pasive, a abuzului de drept procesual din partea reclamantei, solicitând totodată și respingerea acțiunii deoarece acordul de mediere, validat pe cale judecătorească, a fost încheiat cu respectarea dispozițiilor legale în materie.

La datele de 16.05.2017, 22.05.2017, 14.06.2014 pârâții.....au formulat întâmpinări prin care au invocat excepțiile lipsei calității procesuale active a reclamantei, a lipsei de interes a acesteia, a inadmisibilității acțiunii, a anulării acțiunii, a puterii de lucru judecat, solicitând și respingerea acțiunii în condițiile în care acordul de mediere a fost încheiat cu respectarea condițiilor de formă și de fond prevăzute de dispozițiile legale în materie.

După administrarea probatoriilor, *prin sentința civilă nr.*instanța a admis excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtei, în calitate de mediator și a respins acțiunea formulată de reclamanta, ca fiind introdusă față de o persoană fără calitate procesuală pasivă, a respins excepțiile inadmisibilității acțiunii, a inexistenței dreptului la acțiune, a lipsei calității procesuale active a reclamantei, a abuzului de drept procesual, a lipsei de interes a reclamantei, a anulării acțiunii, a puterii de lucru judecat invocate de către pârâții..... și a respins acțiunea precizată, în totalitate, ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe, la data de 6 decembrie 2017 a declarat apel reclamanta....., prin care a solicitat să se dispună schimbarea în parte a sentinței și admiterea acțiunii precizate, respectiv constatarea nulității absolute a acordului de mediere nr.; anularea tuturor adeverințelor emise de în baza acordului de mediere menționat, consfințit prin sentința civilă nr.și obligarea la depunerea declarațiilor rectificative conform condițiilor de muncă anterioare acordului de mediere

pentru perioada ulterioară datei de 01.04.2001, potrivit art. 7 alin .2 din Legea nr. 263/2010.

Prin întâmpinările depuse la dosar pârâții au solicitat respingerea apelului ca nefondat pentru argumentele expuse detaliat în cuprinsul acestora.

Ulterior, prin cererile formulate la 19 aprilie 2018, 24 aprilie 2018, 4 mai 2018 și 21 mai 2018 *intimații – pârâți* au solicitat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul disp. art. 520 C.Pr.Civ.

Problema de drept asupra căreia se solicită pronunțării unei hotărâri prealabile :

Dacă prin raportare la prevederile legii 192/2006 pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea / încadrarea în grupele I sau II de muncă, respectiv condiții speciale sau deosebite.

Analiza admisibilității sesizării:

Potrivit dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constată 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.

Conform art. 520 alin. 1 și 2 din același normativ, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție se face de către completul de judecată după dezbateri contradictorii, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 519, prin încheiere care nu este supusă niciunei căi de atac. Dacă prin încheiere se dispune sesizarea, aceasta va cuprinde motivele care susțin admisibilitatea sesizării potrivit dispozițiilor art. 519, punctul de vedere al completului de judecată și al părților, iar prin încheiere cauza va fi suspendată până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Din cuprinsul prevederilor legale enunțate anterior se desprind condițiile de admisibilitate pentru declanșarea procedurii de sesizare în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, condiții care trebuie să fie întrunite în mod cumulativ, după cum urmează: existența unei cauze aflate în curs de judecată; instanța care sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție să judece cauza în ultimă instanță; cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza în ultimă instanță; soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere; chestiunea de drept a cărei lămurire se cere să fie nouă; chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Procedând la analiza asupra admisibilității sesizării, se constată că primele trei condiții sunt îndeplinite, întrucât instanța de apel este legal investită cu soluționarea unei cereri de apel, într-un litigiu având natura juridică a asigurărilor sociale, ceea ce conferă competență exclusivă, în primă instanță, tribunalului, conform art. 153 și 154 din Legea 263/2010, iar hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului conform art. 155 din legea nr.263/2010, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție realizându-se de un complet din cadrul instanței de apel, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță

Pe de altă parte condiția de admisibilitate referitoare la caracterul esențial al chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei pendinte este îndeplinită, întrucât, soluționarea pe fond a prezentului dosar (având ca obiect constatare absolută acord de mediere pe considerentul că litigiile vizând acordarea grupei de muncă nu pot face obiectul acordului de mediere), depinde de chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, respectiv să se stabilească dacă cererile vizând acordarea grupei I sau a II-a de muncă, respectiv condiții speciale/deosebite pot face obiectul acordului de mediere

Curtea apreciază că este îndeplinită și condiția noutății, întrucât asupra acestei probleme de drept nu a fost identificată, jurisprudență care să prezinte caracterul unei practici judiciare conturate și constante astfel încât mecanismul cu funcție de prevenție al hotărârii prealabile să fie înlăturat.

Astfel, ca urmare a verificărilor efectuate din oficiu asupra acestui aspect rezultă că în perioada 1 ianuarie 2017- 1 iulie 2018 pe rolul primei instanțe au fost înregistrate 132 de dosare având ca obiect nulitate absolută acord de mediere, iar în cadrul celor soluționate în 73 de dosare s-au admis cererile și s-a constatat nulitatea acordurilor de mediere, în 40 de dosare au fost respinse cererile vizând constatarea nulității acordului de mediere, restul pricinilor fiind în curs de soluționare sau suspendate.

La nivelul instanței de apel au fost înregistrate 111 dosare având ca obiect apelurile exercitate de părți împotriva hotărârilor pronunțate de instanța de fond cu privire la această problemă de drept. În 4 dosare instanța s-a pronunțat în sensul admiterii apelurilor declarate de reclamantă și schimbării sentințelor pronunțate de tribunal în sensul constatării nulității acordurilor de mediere, 45 de dosare sunt suspendate în baza art. 520 alin.4 NCPC (dintre care două fuseseră repuse pe rol pentru soluționare în complet de divergență), 48 se află în procedura de regularizare, iar 14 au deja fixat primul termen de judecată.

Având în vedere practica existentă atât la nivelul instanței de fond, cât și a celei de control judiciar cu privire la această problemă de drept, cât și împrejurarea că ea nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor, consultate la data sesizării în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, instanța apreciază că este îndeplinită condiția nouității.

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

În ceea ce privește punctul de vedere exprimat de către părți, acesta reiese din cererile depuse de aceștia la dosar.

Intimații pârâți au apreciat că sunt întrunite dispozițiile art. 519 C.pr.civ și 520 C.pr. civ., întrucât această chestiune de drept este formulată în legătură cu o cauză aflată pe rolul instanței de apel, lămurirea chestiunii de drept este determinanta în ceea ce privește soluționarea pe fond a cauzei pendinte, asupra unei asemenea probleme de drept nu s-a statuat de către Înalta Curte de Casație și Justiție și nici nu a făcut obiectul unui recurs în interesul legii.

Pe fondul propriu-zis al problemei de drept intimații pârâți au învederat că potrivit disp. art.59 alin. 2 din Legea 192/2006, părțile se pot înfățișa la instanța judecătorească în vederea consfințirii înțelegerii pe care au încheiat-o constând într-un acord de mediere, înțelegere care reprezintă o tranzacție întocmită în forma scrisă, motiv pentru care s-a constatat necesitatea pronunțării unei hotărâri judecătorești de expedient care să consfințească înțelegerea lor privind încadrarea în grupe/condiții superioare de muncă.

Atât timp cât părțile au înțeles să stingă litigiul pe cale amiabilă, apelând în prealabil la procedura medierii, iar în urma derulării acestei proceduri a fost încheiat acordul de mediere semnat de către toate părțile înseamnă că în realitate un asemenea acord constituie prin însăși natura sa un înscris care atestă manifestarea de voință a părților contractante de a-și recunoaște reciproc anumite drepturi și obligații, acord încheiat pe baza unor acte, a unui raport de expertiză extrajudiciară și în cuprinsul căruia nu există niciun element de natură să aducă atingere legii și ordinii publice.

Prin încheierea și semnarea acestui acord de către părțile semnatare se demonstrează manifestarea lor de voință, ceea ce înseamnă că nu există niciun impediment legal de a se pronunța o hotărâre judecătorească care să consfințească o asemenea înțelegere a părților.

S-a menționat că în baza art. 59 alin.1 din Legea nr.192/2006, raportat la dispozițiile Codului civil, acordul de mediere constituie un înscris sub semnătură privată care trebuie să îndeplinească doar condițiile generale de fond ale unui contract, respectiv capacitatea părților, obiectul, consimțământul, cauza, datele de identificare ale părților, clauzele înserate în contract, stingerea conflictului, întinderea obligațiilor asumate de părți, termenele în care acestea se obligă.

În opinia intimaților pârâți instanțele judecătorești nu au dreptul să analizeze fondul dreptului care a făcut obiectul înțelegerii dintre părți, materializat prin încheierea acordului de mediere, să stabilească dacă petenții persoane fizice au dreptul sau nu la recunoașterea anumitor grupe superioare de muncă, dacă sunt îndeplinite sau nu condițiile stabilite de HG nr.261/2001, de alte acte normative care reglementează încadrarea salariaților în anumite grupe superioare de muncă, ci doar să verifice pe cale judecătorească dacă acesta îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute de dispozițiile Codului civil, ale codului de procedură civilă, referitoare la valabilitatea

unui contract sinalagmatic și dacă la momentul încheierii acordului de mediere au fost respectate condițiile prevăzute de lege pentru întocmirea acordului și dispoziții aplicabile.

Punct de vedere formulat de apelanta reclamantă....., cu privire la cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție, formulată în cauza și întemeiată pe dispozițiile art.520 Cod proc. Civ.

Apelanta a solicitat respingerea ca inadmisibilă a cererii de sesizare a ÎCCJ, întrucât acest mijloc procedural prevăzut pentru unificarea jurisprudenței reprezintă „o măsură reactivă împotriva practicii neunitare”, sesizarea instanței supreme putând conduce la preîntâmpinarea unor erori judiciare din partea instanțelor judecătorești, însă practica instanței de apel, în spețe similare celei de față, este unitară și acoperă mare parte din completele de judecată ale acestei instanțe, astfel încât nu exista un motiv real sau o îngrijorare justificată, care să motiveze sesizarea instanței supreme în vederea pronunțării unei hotărâri preliminare.

Totodată s-a învederat că sesizarea pentru pronunțarea hotărârii prealabile reprezintă o procedură ce poate fi utilizată exclusiv pe parcursul judecării unui litigiu în cadrul căruia se pune în discuție, se invocă o problemă de drept, a cărei rezolvare este hotărâtoare pentru soluționarea acelei cauze, iar, în prezentul dosar problema de drept ce urmează să facă obiectul hotărârii preliminare nu este hotărâtoare pentru soluționarea cauzei, raportat la obiectul acesteia de constatare a nulității absolute a acordului de mediere pe considerentul că părțile au mediat asupra unor drepturi de care nu puteau dispune potrivit legii.

Apelanta reclamantă a menționat că obiectul cererii de sesizare a ÎCCJ este indisolubil legat de Ordinul nr.50/1990, respectiv de condițiile în care se realiza încadrarea în grupele I sau II de muncă potrivit acestui act normativ, momentul la care se realizează încadrarea în grupe de muncă prin medierile contestate de reclamantă (anul 2015), data abrogării Ordinului nr.50/1990 (respectiv 01.04.2001), iar în acest sens, a apreciat că instanța supremă nu poate fi sesizată cu dezlegarea unei probleme de drept, problemă care de fapt este doar un abuz de drept realizat de angajator și angajații sau foștii angajați ai săi, cu concursul mediatorului.

Referitor la împrejurarea dacă chestiunea este nouă, asupra ei nu a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție și nu a făcut obiectul unui recurs în interesul legii, apelanta reclamantă a făcut trimitere la Decizia nr.9/2016 a ÎCCJ pronunțată în recurs în interesul legii, prin care s-a stabilit "în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor pct. 6-8 și 12 din Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 50/1990, că instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară, ulterior abrogării acestui act normativ, a încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969-1 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau II de muncă" și la Decizia 12/2016 pronunțată în recurs în interesul legii de ÎCCJ, potrivit căreia încadrarea în condiții de muncă speciale /deosebite se realizează pe baza unei proceduri strict reglementate de dispozițiile legale incidente, nefiind lăsată sub niciun aspect la bunăvoința angajatorului sau angajatului.

Față de cele două decizii ale ÎCCJ menționate anterior, rezultă că, de fapt, instanța supremă a stabilit deja cum se mai poate realiza încadrarea în grupele I și II de muncă, după abrogarea Ordinului nr.50/1990 și, respectiv încadrarea în condiții deosebite/speciale de muncă, astfel încât sub aspectul condiției impusă de art. 519 NCPC, potrivit căreia chestiunea de drept să fie nouă, cererea de sesizare a ICCJ este inadmisibilă.

Față de toate argumentele arătate în precedent, a solicitat respingerea cererii de sesizare ICCJ, ca inadmisibilă.

Norme de drept a căror interpretare se solicită și dispoziții relevante în speță:

Completul de judecată apreciază că trebuie să ia în considerare dispozițiile art. 1 alin.1, art. 2 alin.4, art. 58 alin. 2, art. 60¹ alin.1 lit. e și art. 61 alin.1 din Legea nr. 192/2006.

Art.1 alin. (1)

Medierea reprezintă o modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

Art. 2 alin. (4): “Nu pot face obiectul medierii drepturile strict personale, cum sunt cele privitoare la statutul persoanei, precum și orice alte drepturi de care părțile, potrivit legii, nu pot dispune prin convenție sau prin orice alt mod admis de lege”.

Art. 58 alin. (2): “Înțelegerea părților nu trebuie să cuprindă prevederi care aduc atingere legii și ordinii publice, dispozițiile art. 2 fiind aplicabile”.

Art. 60¹ alin. (1) lit. e) : “În litigiile ce pot face, potrivit legii, obiect al medierii sau al altei forme alternative de soluționare a conflictelor, părțile și/sau partea interesată, după caz, sunt ținute să facă dovada că au participat la ședința de informare cu privire la avantajele medierii, în următoarele materii: e) în litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă”.

Art. 61 alin. (1): “În cazul în care conflictul a fost dedus judecătii, soluționarea acestuia prin mediere poate avea loc din inițiativa părților sau la propunerea oricăreia dintre acestea ori la recomandarea instanței, cu privire la drepturi asupra cărora părțile pot dispune potrivit legii. Medierea poate avea ca obiect soluționarea în tot sau în parte a litigiului. Mediatorul nu poate solicita plata onorariului pentru informarea părților”.

Prezentarea jurisprudenței proprii instanțe:

La nivelul primei instanțe o opinie a fost aceea în sensul că între pârâții persoane fizice și societatea pârâtă au existat raporturi juridice de muncă, derivând din încheierea unor contracte individuale de muncă, astfel încât neînțelegerile apărute între părți privind încadrarea activității pârâților persoane fizice în anumite categorii de grupe de muncă au constituit un conflict de muncă, izvorât din executarea contractelor individuale de muncă încheiate între părți, caz în care un asemenea litigiu de muncă, putea face obiectul unei medieri în temeiul disp. art. 60¹ în Legea nr. 192/16.05.2006.

Sub acest aspect s-a învederat că înțelegerea părților prin care acestea sting conflictul existent între ele se materializează într-un acord de mediere, care are valoarea unui înscris sub semnătură privată, iar în acest caz, părțile au posibilitatea, în conformitate cu dispozițiile art. 59 alin. 2 din Legea Medierii, astfel cum a fost modificat de OUG 90/2012, de a se înfățișa în fața instanței competente, pentru ca aceasta, în cameră de consiliu, să pronunțe o hotărâre de expedient, prin care să ia act de înțelegerea lor.

Or, atât timp cât potrivit art. 38 al. 1 lit. k Codul Muncii, salariatul are dreptul la negociere colectivă și individuală, iar potrivit art. 38 al. 2 lit. i Codul Muncii are dreptul de a lua parte la determinarea condițiilor de muncă, înseamnă ca legiuitorul a recunoscut posibilitatea de a supune negocierii părților și condițiile în care se execută contractul individual de muncă, negociere ce poate avea loc inclusiv prin mediere, conform disp. art. 178 din Legea 62/2011, care face trimitere la disp. art. 73 al. 2 din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

Totodată s-a afirmat că din moment ce una dintre părțile acordului de mediere, respectiv angajatorul, poate dispune de dreptul de a încadra activitatea salariatului într-o anumită grupă de muncă și poate elibera o adeverință în acest sens, chiar și fără a exista constrângerea instanței, înseamnă că dreptul respectiv nu face obiectul limitărilor impuse de art. 2 al. 4 din Legea nr. 192/16.05.2016 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

De asemenea, instanța a constatat că prin încheierea acordului de mediere nu există posibilitatea prejudicierii bugetului asigurărilor sociale, atât timp cât reclamanta are posibilitatea de a nu valorifica adeverințele eliberate în temeiul acordului de mediere, conform prevederilor art. 158 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

În acest sens sunt: sentința civilă nr. (pronunțată în dosarul nr.), sentința civilă nr. (pronunțată în dosarul nr.) și sentința civilă nr. (pronunțată în dosarul nr.).

Într-o *altă opinie*, s-a reținut că prin Decizia nr. 9/2016 pronunțată de ICCJ în recurs în interesul legii s-a stabilit cu efect obligatoriu că ”instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară, ulterior abrogării acestui act normativ, a încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969 – 01 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau II de muncă”. Așadar, ulterior abrogării Ordinului nr. 50/1990 doar instanța de judecată mai are posibilitatea încadrării muncii

prestate în perioada 18 martie 1969 – 01 aprilie 2001 în grupa superioară de muncă, însă numai în cadrul unei proceduri judiciare, în urma administrării probelor.

Prin acordul de mediere încheiat s-a ajuns ca partenerii sociali ai raportului de muncă, angajator și angajat, să stabilească convențional încadrarea în grupa superioară de muncă.

Ordinul 50/1990 a avut ca domeniu de reglementare precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării, scopul reglementării fiind, potrivit preambulului, înlăturarea unor inechități în salarizarea personalului. Astfel, Ministerul Muncii și Ocrotirii Sociale, Ministerul Sănătății și Comisia Națională pentru Protecția Muncii au emis ordinul prin care se precizează locurile de muncă, activitățile și categoriile de personal care lucrează în condiții deosebite, ce se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării.

În legătură cu aceste drepturi – beneficiul drepturilor derivate din activitatea prestată în grupe superioare – în mod evident părțile nu pot dispune, ceea ce înseamnă că, în cazul întrunirii condițiilor legale pentru acordarea grupei angajatorii trebuiau să o facă, fie prin înscrierea mențiunii în carnetul de muncă, fie prin eliberarea adevărții iar în cazul neîndeplinirii condițiilor urmau să refuze efectuarea mențiunilor. Împrejurarea că angajatorul putea emite adevărta constatatoare a beneficiului încadrării în grupe nu semnifica faptul că dreptul la care se refera aceasta este un drept de care părțile ar putea dispune. Esențială în acest sens este și dezlegarea dată prin Decizia nr. 9/2016 pronunțată de ICCJ în recurs în interesul legii, pct. 47 alin. final care face trimitere la respectiva adevărta ca un înscris probator, fără însă a-i acorda alte valente.

S-a reținut că neparcurgerea procedurii legale de încadrare a salariaților în condiții deosebite de muncă corespunzătoare grupei I sau a II-a de muncă, fie pentru că angajatorul a considerat că locurile de muncă din unitate nu îndeplinesc astfel de condiții, fie pentru că a ignorat aplicarea legii (nu a întreprins demersurile care se referă la procedura de evaluare a acestor locuri de muncă) pe perioada de valabilitate a ordinului, poate fi suplinită, pe cale jurisdicțională, de un litigiu promovat de fostul salariat în contradictoriu cu angajatorul și calificat ca un conflict, supus jurisdicției muncii, în situația premisă a ocupării de către acesta a unui loc de muncă sau a desfășurării unei activități dintre cele enumerate limitativ în listele anexe ale Ordinului nr. 50/1990 sau ale Ordinului nr. 125/1990 (regăsite în lista celor nominalizate). Împrejurările concrete ale activității și justificarea motivelor pentru care angajatorul nu a procedat la evaluarea locului de muncă sau la nominalizarea salariatului, cu consecința juridică a neîncadrării locului de muncă ocupat în condiții deosebite de muncă (încadrare sau nominalizare), pot fi examinate și vor primi valențele convenite în planul probațiunii judiciare.

În consecință, instanța a constatat că prin acordul de mediere părțile au tranzacționat asupra unor drepturi de care nu puteau dispune, conform Ordinului 50/1990.

În această categorie se încadrează dosarele nr., în care a pronunțat sentința civilă nr. și nr., în care a fost pronunțată sentința civilă nr.

Într-o a *treia opinie* s-a apreciat că aceste drepturi nu pot face obiectul medierii pe considerentul că pentru a se stabili dacă părțile puteau dispune de drepturile ce au făcut obiect al tranzacției, era necesar să se stabilească în cauză dacă aceștia puteau renunța la aceste drepturi, tranzacția presupunând deopotrivă concesiile reciproce.

Sub acest aspect instanța a observat formularea imperativă a reglementării art. 1 din Ordinul nr. 50/1990 care menționează că "În grupa I de muncă se încadrează locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale cuprinse în anexa nr. 1", precum și art. 2 care prevede că "În grupa a II-a de muncă se încadrează locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale cuprinse în anexa nr. II".

Ținând cont și de procedura prevăzută de art. 6 din ordin, s-a considerat că nu s-ar putea aprecia că angajatorul ar fi putut să nu aplice Ordinul 50/1990, atât timp cât acesta instituia o obligație în sarcina sa, și nu un drept, ceea ce înseamnă că acesta nu avea posibilitatea legală de a refuza aplicarea Ordinului 50/1990, pentru a se considera că acesta putea dispune liber de dreptul (care în fapt era o obligație) de a încadra în grupa corespunzătoare de muncă fiecare loc de muncă.

Pe de altă parte, s-a învederat că procedura instituită de Ordinul 50/1990 nu era condiționată de vreo manifestare de voință a salariatului, astfel că nici acesta nu putea renunța la dreptul de a-i fi recunoscută activitatea desfășurată în grupa superioară de muncă.

În consecință, instanța a constatat că prin acordul de mediere pârâții au tranzacționat asupra unor drepturi de care nu puteau dispune, conform Ordinului 50/1990 și aceeași soluție se impune cu atât mai mult în privința condițiilor deosebite/speciale menționate în acordul de mediere, ținând cont că nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor deosebite/speciale de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții. Or, cu atât mai puțin, angajatorul nu ar putea proceda la încadrarea unor locuri de muncă în condiții deosebite/speciale în lipsa avizului prevăzut de lege.

Exemplificativă în acest sens este sentința civilă nr., pronunțată de în dosarul nr.

La nivelul instanței de apel practica a fost aceea în sensul că nu pot face obiect al medierii negocierile cu privire la acordarea / încadrarea în grupele I sau II de muncă, respectiv condiții speciale sau deosebite, pe considerentul că, în lipsa urmăririi de către partenerii sociali a procedurilor administrative cu caracter obligatoriu reglementate de Ordinul 50/1990 și ulterior de Ordinul 125/1990, verificarea îndrituirii unui salariat la beneficiul grupei superioare de muncă poate avea loc exclusiv prin actul jurisdicțional al instanței, aceasta din urmă fiind cea care realizează însăși încadrarea activității.

Sub acest aspect, s-a reținut că la nivelul anului 2015, nu mai exista un temei legal pentru angajator să suplinească neîndeplinirea procedurii speciale prevăzute de Ordinul 50/1990 și să efectueze o asemenea încadrare ulterior abrogării acestui act normativ, iar la momentul sesizării instanței de judecată cu litigiul stins ulterior pe calea medierii, unitatea angajatoare nu mai avea posibilitatea de a efectua încadrarea activității salariaților sau foștilor săi salariați în grupe de muncă, și, pe cale de consecință, părțile nu mai erau titularile unor drepturi și obligații de care să poată dispune prin convenție.

În acest context, s-a considerat că acordul de mediere nesocotește dispozițiile art.58 alin.2 care interzice tranzacționarea cu privire la drepturi de care părțile nu pot dispune potrivit legii, respectiv art.61 alin.1 din Legea nr.192/2006 (decizia civilă nr. – dosar nr., decizia nr.- dosar nr.).

Cu toate acestea **în dosarele nr. și** (aflate pe rolul instanței de apel) luarea hotărârii cu majoritate nu a putut avea loc și constatându-se incidența în cauză a dispozițiilor art. 398 alin. 3 NCPC (care reglementează completul de divergență) **s-a dispus repunerea pe rol a cauzelor și reluarea dezbaterilor în complet de divergență.**

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

Instanțe reține că, încadrarea activității salariaților în grupe de muncă trebuia realizată de către angajator în urma desfășurării procedurii administrative reglementate prin Ordinul nr. 50/1990 (metodologie comună pentru perioada 1969-1990 prevăzută de acest ordin și 1990-2001, perioadă reglementată de Ordinul nr. 125/1990).

În lipsa unei încadrări preexistente menționate în carnetul de muncă, cu indicarea exactă a anexei și punctului din Ordin în baza căruia s-a făcut nominalizarea în conformitate cu documentele primare existente în unitate, pentru a complini posibilele omisiuni ale acestor mențiuni din carnetul de muncă (la 1 ianuarie 2011 a fost abrogat Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă), a fost emis Ordinul nr. 590 din 15 septembrie 2008 pentru aprobarea Procedurii privind modul de întocmire și eliberare a adeverințelor prin care se atestă activitatea desfășurată în locuri de muncă încadrate în grupele I și/sau a II-a de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, necesare stabilirii și/sau modificării drepturilor de pensie în conformitate cu prevederile Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

Conform acestui ordin, adeverințele se întocmesc și se eliberează de către angajator sau deținătorul de arhivă, conform modelului prevăzut în anexă, numai pe baza documentelor verificabile, aflate în evidențele acestora, respectiv actul normativ (nr., dată, poziție, anexă etc.) care, anterior datei de 1 aprilie 2001, a constituit temei juridic pentru încadrarea în grupă superioară

de muncă și actul administrativ emis de unitate (proces-verbal, decizie, tabel, hotărârea consiliului de administrație și a sindicatului privind nominalizarea persoanelor încadrate în grupe superioare de muncă, pontajele lunare, registrul de evidență a intrărilor în subteran etc.).

De asemenea, potrivit art. 158 alin. (2) din Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, adevăratele care atesta încadrarea persoanelor în fostele grupe I și/sau a II-a de muncă sunt valorificate, numai în situația în care au fost emise conform legii, pe baza documentelor verificabile întocmite anterior datei de 1 aprilie 2001.

Totodată, la art. 126 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii 263/2010, se prevede că adevăratele prin care se atesta faptul că în anumite perioade, anterioare datei de 1 aprilie 2001, persoanele și-au desfășurat activitatea în locuri de muncă încadrate în grupele I și/sau a II-a de muncă se întocmesc potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 14, numai pe baza documentelor, verificabile, aflate în evidențele angajatorilor sau ale detinatorilor legali de arhive.

Așadar, în adevărință, angajatorul atesta fapte anterioare datei de 01 aprilie 2001 pe baza documentelor aflate în evidențele sale întocmite la acea vreme, rolul adevărinței fiind acela de confirmare producerea acelor fapte respectiv, încadrarea persoanelor în fostele grupe I și/sau a II-a de muncă.

Or, confirmarea poate fi efectuată numai în baza unor documente din care rezultă încadrarea persoanelor în fostele grupe I și/sau a II-a de muncă întocmite anterior datei de 1 aprilie 2001 așa cum în mod expres rezultă din textul de lege.

Din modelul de adevărință prevăzut în Anexa 14 rezultă că, printre altele angajatorul trebuie să indice actul administrativ emis de unitate, conform prevederilor Ordinului ministrului muncii și ocrotirilor sociale, al ministrului sănătății și al președintelui Comisiei Naționale pentru Protecția Muncii nr. 50/1990 pentru precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării (proces-verbal, decizie, tabel, hotărârea consiliului de administrație și a sindicatului privind nominalizarea persoanelor încadrate în grupe superioare de muncă, pontajele lunare, registrul de evidență a intrărilor în subteran etc.).

Prin urmare, angajatorul nu poate să ateste încadrarea persoanelor în fostele grupe I și/sau a II-a de muncă anterior datei de 1 aprilie 2001 dacă în evidențele sale nu există documente din care să rezulte acest fapt (proces-verbal, decizie, tabel, hotărârea consiliului de administrație și a sindicatului privind nominalizarea persoanelor încadrate în grupe superioare de muncă, pontajele lunare, registrul de evidență a intrărilor în subteran etc.).

Ca atare, în situația unei încadrări preexistente, angajatorul era îndrituit să procedeze direct la emiterea adevărinței, dar în lipsa unei asemenea încadrări, situație ce se regăsește și în cazul angajatorului pârât, încadrarea activității salariaților în grupă de muncă nu mai putea fi realizată decât pe calea unei acțiuni în justiție.

În legătură cu aceste drepturi – beneficiul drepturilor derivate din activitatea prestată în grupe superioare – se constată că, în mod evident părțile nu pot dispune retroactiv, ceea ce înseamnă că, în cazul îndeplinirii condițiilor legale pentru acordarea grupei angajatorii trebuiau să o facă, fie prin înscrierea mențiunii în carnetul de muncă, fie prin eliberarea adevărinței, iar în cazul neîndeplinirii condițiilor urmau să refuze efectuarea mențiunilor.

Împrejurarea că angajatorul putea emite adevărința constatatoare a beneficiului încadrării în grupe nu semnifică faptul că dreptul la care se referă aceasta este un drept de care părțile ar putea dispune, esențială fiind în acest sens și dezlegarea dată prin Decizia nr. 9/2016 pronunțată de ICCJ în recurs în interesul legii, care la pct. 47 alin. final face trimitere la respectiva adevărință ca un înscris probator, fără însă să-i acorde alte valențe.

S-a reținut prin aceeași Decizie și că neparcurgerea procedurii legale de încadrare a salariaților în condiții deosebite de muncă corespunzătoare grupei I sau a II-a de muncă, fie pentru că angajatorul a considerat că locurile de muncă din unitate nu îndeplinesc astfel de condiții, fie pentru că a ignorat aplicarea legii (nu a întreprins demersurile care se referă la procedura de evaluare a acestor locuri de muncă) pe perioada de valabilitate a ordinului, poate fi suplinită, pe cale jurisdicțională, de un litigiu promovat de fostul salariat în contradictoriu cu angajatorul și calificat ca un conflict, supus jurisdicției muncii, în situația premisă a ocupării de către acesta a unui loc de muncă sau a desfășurării unei activități dintre cele enumerate limitativ în listele anexe ale Ordinului

nr. 50/1990 sau ale Ordinului nr. 125/1990 (regăsite în lista celor nominalizate). Împrejurările concrete ale activității și justificarea motivelor pentru care angajatorul nu a procedat la evaluarea locului de muncă sau la nominalizarea salariatului, cu consecința juridică a neîncadrării locului de muncă ocupat în condiții deosebite de muncă (încadrare sau nominalizare), pot fi examinate și vor primi valențele cuvenite în planul probațiunii judiciare.

Decizia nr. 9/2016 a stabilit deci, cu efect obligatoriu, că instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară a încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969 – 01 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau II de muncă.

Așadar, ulterior abrogării Ordinului anterior menționate doar instanța de judecată mai are posibilitatea încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969 – 01 aprilie 2001 în grupa superioară de muncă, însă numai în cadrul unei proceduri judiciare, în urma administrării probelor.

Ceea ce s-a întâmplat, în fapt, ulterior pronunțării sentinței civile prin care s-a luat act de acordul de mediere, a fost ca angajatorul să procedeze benevol la noi încadrări în grupa superioară de muncă, în afara procedurii reglementate de Ordinul 50/1990, ținând cont de natura juridică de contract a acestei sentințe.

Ori, în lipsa urmăririi de către partenerii sociali a procedurilor administrative cu caracter obligatoriu reglementate de Ordinul 50/1990 și ulterior de Ordinul 125/1990, verificarea îndrituirii unui salariat la beneficiul grupei superioare de muncă mai poate avea loc exclusiv prin actul jurisdicțional al instanței, aceasta din urmă fiind cea care realizează însăși încadrarea activității.

Sub acest aspect, trebuie reținut că la nivelul anului 2015, nu mai exista un temei legal pentru angajator să suplinească neîndeplinirea procedurii speciale prevăzute de Ordinul 50/1990 și să efectueze o asemenea încadrare ulterior abrogării acestui act normativ. De altfel, chiar angajatorul confirmă o atare situație, prin simplul fapt că nu a emis, în anul 2015, un act administrativ de încadrare în grupă de muncă, angajații fiind nevoiți să se adreseze instanței de judecată pentru a li se recunoaște, pe cale judiciară, beneficiul grupelor de muncă.

Prin urmare, instanța constată că, la momentul sesizării instanței de judecată cu litigiul stins ulterior pe calea medierii, nu mai avea posibilitatea de a efectua încadrarea activității părților în grupe de muncă, și, pe cale de consecință, părțile nu mai erau titularele unor drepturi și obligații de care să poată dispune prin convenție.

Pe de altă parte, procedura instituită de Ordinul 50/1990 nu era condiționată de vreo manifestare de voință a salariatului, astfel că nu poate fi reținută incidența art. 39 al. 1 lit. k Codul Muncii, conform căruia salariatul are dreptul la negociere colectivă și individuală, sau art. 39 al. 1 lit. i Codul Muncii potrivit căruia acesta are dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

Aceste dispoziții implică într-adevăr faptul că legiuitorul a recunoscut posibilitatea de a supune negocierii părților și condițiile în care se execută contractul individual de muncă, dar cu privire la condițiile de lucru din timpul desfășurării/derulării relațiilor de muncă și nu retroactiv, cu încălcarea/omiterea procedurilor impuse de lege.

Ca atare, în ceea ce privește încadrarea în grupa I / a II-a de muncă, acordul de mediere nesocotește dispozițiile art.2 alin.4 din Legea nr.192/2006, prin eludarea dispozițiilor legale anterior menționate, ceea ce implică inclusiv un efort suplimentar al bugetului național al asigurărilor sociale.

Sub aspectul condițiilor speciale/deosebite de muncă, instanța reține incidența Deciziei nr.12/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, completul competent să judece recursul în interesul legii, care în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 19 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, raportate la art. 2 alin. (2), art. 3,4, 11, 12,15,16 și 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 1—4, art. 7—9, art. 13 alin. (4) și art. 131 din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reinnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit că nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când

aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, iar în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 20 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) și art. 2 alin. (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile art. 2—6, art. 9, 13 și 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește condițiile speciale, a statuat că acest tip de acțiuni nu sunt deschise, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel s-a constatat că în anumite cauze unitatea pârâta a obținut aviz pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale numai pentru anumite activități din anexa nr.2 a Legii nr.263/2010, care nu au nimic în comun cu cele desfășurate de pârâți, iar lipsa avizului este confirmată chiar de mențiunile din cuprinsul adeverințelor care, în ceea ce privește condițiile speciale, face trimiteri numai cu caracter general la dispozițiile Legii nr.226/2006.

Un alt argument pentru care instanța consideră că nu pot face obiectul medierii litigiile privind încadrarea în grupă de muncă este acela că anterior medierii, în unele situații beneficiarii acestui acord și angajatorul, s-au judecat și prin hotărâre judecătorească s-a constatat dreptul acestora la o altă grupă de muncă decât cea negociată.

Principiul puterii de lucru judecat corespunde necesității de stabilitate juridică și ordine socială, fiind interzisă readucerea în fața instanței a chestiunii litigioase deja rezolvate. Prin urmare, instanța investită cu soluționarea unei cereri are obligația de a respecta chestiunile litigioase care au fost deja tranșate printr-o altă hotărâre, înzestrată cu putere de lucru judecat, situație în care nu mai poate face evaluări proprii asupra acestei chestiuni, ci ea constituie premisa demonstrată de la care trebuie să pornească și pe care nici nu o poate ignora.

În condițiile în care printr-o hotărâre care beneficia de putere de lucru judecat s-a statuat de către instanța de judecată că salariatul/fostul salariat era îndreptățit să beneficieze de grupa I/a II-a de muncă într-un anumit procent pentru activitatea prestată în cadrul a se stabili printr-un acord de mediere încheiat ulterior între aceleași părți și pentru aceleași perioade îndreptățirea salariaților/foștilor salariați la o altă grupă de muncă, înseamnă a se aduce atingere celor statuate cu putere de lucru judecat în prima hotărâre, lucru care nu este posibil.

Pentru aceste considerente, instanța constată că acordul de mediere a fost încheiat în fraudă terțului - reclamant, conducând la prejudicierea bugetului asigurărilor sociale, în gestionarea căruia este ordonator terțiar (conform art. 17 HG 118/2012) și totodată acesta nesocotește dispozițiile art.58 alin.2, respectiv art.61 alin.1 din Legea nr.192/2006 care interzic tranzacționarea cu privire la drepturi de care părțile nu pot dispune potrivit legii.

Ca atare, în raport de argumentul expuse anterior, apreciind că se impune ca Înalta Curte de Casație și Justiție să dea o rezolvare de principiu acestei chestiuni de drept de care depinde soluționarea în fond a prezentei cauze, instanța va admite cererile formulate de cererile formulate de intimații – pârâțiși în baza art. 519, 520 alin. 1 C.pr.civ., va dispune sesizarea ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept: „Dacă prin raportare la prevederile legii 192/2006 pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea / încadrarea în grupele I sau II de muncă, respectiv condiții speciale sau deosebite”.

În temeiul dispozițiilor art. 520 alin. 2 C.pr.civ., instanța va dispune suspendarea judecării cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:**

Admite cererile formulate de intimații – pârâți.....

În baza art. 519, 520 alin. 1 C.pr.civ., dispune sesizarea ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

Dacă prin raportare la prevederile legii 192/2006 pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea / încadrarea în grupele I sau II de muncă, respectiv condiții speciale sau deosebite.

În temeiul dispozițiilor art. 520 alin. 2 C.pr.civ., dispune suspendarea judecării cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, 30 mai 2018.

Președinte,

.....

Judecător,

.....

Grefier,

.....

Red....