

R O M Â N I A

TRIBUNALUL BUZĂU SECȚIA I CIVILĂ COMPLET SPECIALIZAT ÎN LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 02 Octombrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE ...

Asistent judiciar

Asistent judiciar ...

Grefier

Pe rol judecarea cauzei privind pe reclamantul cu sediul în, pentru membrii de sindicat:, în contradictoriu cu pârâta cu sediul în, având ca obiect calcul drepturi salariale indemnizație C.O.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns reprezentant legalpentru reclamant, lipsă fiind pârâta

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care învederează că la data de 02.07.2024 reclamantul a depus la dosar înscrisuri, respectiv: copie contracte de muncă ale membrilor de sindicat, după care:

Instanța pune în discuție excepția necompetenței materiale a secției I civile, excepție invocată din oficiu la termenul anterior.

Reprezentant legal pentru reclamant, precizează ca membrii de sindicat nu au calitatea de funcționari publici astfel cum reiese din contractele de muncă depuse la dosarul cauzei.

Instanța revine asupra excepției având în vedere că s-au depus contractele individuale de muncă și nu au calitatea de funcționari publici și apreciază că este competentă să judece cauza în baza art. 269 Codul Muncii

Având în vedere obiectul cererii de chemare în judecată, respectiv: plata unor sporuri de către o pârâtă care este o instituție publică, față de dispozițiile OUG 62/2024, care obligă instanțele să se sesizeze Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la o chestiune de drept, instanța pune în discuție aplicarea acestei ordonanțe, în prezenta cauză.

Reprezentantul reclamantului arată că a rămas fără obiect capătul I de cerere, având în vedere că parata a achitat drepturile solicitate.

Instanța apreciază că s-ar impune sesizarea ICCJ cu următoarea chestiune de drept: „În interpretarea dispozițiilor art. 150 și 147 din Codul muncii, art. 23 din Legea 153/2017 coroborat cu art. 1 capitolul II Anexa nr. VIII din Legea 153/2017 și HG 917/2017 - Anexa I Articol Unic alin. 1 lit. a, să se stabilească dacă sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum, de 15 % din salariul de bază intră în calculul indemnizației de concediu de odihnă și dacă acordarea acestui spor dă dreptul la acordarea unui concediu suplimentar?”

Reprezentantul reclamantului precizează că este de acord cu acesta sesizare.

Instanța urmează să sesizeze I.C.C.J. pentru a se pronunța pe această chestiune de drept, urmând ca prezenta cauză să se suspende, până la pronunțarea de către I.C.C.J. a hotărârii prealabile.

INSTANȚA

Asupra cauzei de față constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Buzău la data de 30.03.2024, sub nr 744/114/2023, reprezentantul reclamantilor pentru membrii de sindicat: a solicitat în contradictoriu cu parata ,ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună: - obligarea pârâtei, sa calculeze si sa plătească fiecărui reclamant drepturile salariale reprezentând diferența între indemnizația de concediu plătită fiecărui angajat în perioada 01.09.2019 - 31.03.2020 si indemnizația de concediu de care ar fi trebuit sa beneficieze daca s-ar fi luat în calcul, pe lângă salariul de bază si alte sporuri, și suma de bani aferenta sporului pentru condiții de muncă periculoasa sau vătămătoare în cuantum de 15% din salariul de baza, de la data de la care trebuiau acordate drepturile salariale si pana la data plății lor efective, sume actualizate cu indicele de inflație si cu dobânda legala; - obligarea pârâtei sa acorde fiecărui angajat 10 zile de concediu suplimentar de odihnă convenite pentru anul 2020, precum și fracția convenită din acestea pentru perioada 01.09.2019 - 31.12.2019 iar, în subsidiar, în condițiile în care concediul suplimentar de odihnă nu mai poate fi acordat, potrivit legii în natura, solicităm compensarea și plata în bani a zilelor de concediu suplimentar de odihna aferente perioadei 01.09.2019-31.12.2020, sume ce urmează a fi actualizate, pana la data plății lor efective, cu indicele de inflație și cu dobânda legală.

A arătat ca în fapt, reclamanții sunt angajați cu contract individual de munca în cadrul si își desfășoară activitatea zilnică în sediul , ,

Începând cu data de 1 iulie 2017 drepturile salariale ale personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 23 din acest act normativ „Sporul pentru condiții de muncă”: „Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condițiile de muncă prevăzut în anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate. „

Potrivit prevederilor articolului unic din Anexa nr. 1, din Regulamentul - cadru aprobat prin HG nr. 917/2017 „Pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, mărimea sporului pentru personalul prevăzut la cap. I și cap. II din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția personalului din administrația publică locală, în funcție de numărul de factori de risc întruniți, este următoarea: a) spor de la 10,1% până la 15% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 5 din regulamentul-cadru...”

Totodată, conform prevederilor art. 5 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 917/2017 stabilirea, de la caz la caz, a cuantumului sporului pentru condilii periculoase sau vătămătoare de muncă se au în vedere următorii factori de risc: a) existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; d) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare; e) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; f) existența unor condiții de muncă ce pot duce la uzura prematură a

organismului; g) existența factorilor cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică; h) intensitatea de acțiune a factorilor cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică.

Având în vedere faptul că potrivit buletinului de determinare prin expertizare nr. 259 / 2019 emis de către Direcția de Sănătate Publică a Județului Buzău, la sediul Administrației Județene a Finanțelor Publice Buzău personalul își desfășoară activitatea sub influența a 7 factori de risc prevăzuți la art. 5 lit. a - e din HG nr. 917/2017, a solicitat să se constate că erau îndeplinite condițiile prevăzute de lege pentru acordarea acestui spor în cuantum de 15% din salariul de bază.

Începând cu data de 08.08.2019 au intrat în vigoare prevederile art. XIV din OG nr. 9/2019 potrivit cărora drepturile salariale aferente personalului aparatului propriu al Ministerului Finanțelor Publice și instituțiilor subordonate se recalculează și se stabilesc, prin derogare de la art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu aplicarea prevederilor cap. I lit. B art. 1 și cap. II lit. I art. 1 din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, începând cu drepturile salariale aferente lunii următoare intrării în vigoare a prezentei ordonanțe.

Prin urmare, potrivit Regulamentului prevăzut în anexa nr. 1 la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2861/2019, Președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală a emis Ordinul nr. 2554/2019, prin care s-a dispus, începând cu data de 01.09.2019, acordarea sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul ANAF aparat propriu care își desfășoară activitatea în locurile de muncă la care au fost efectuate determinările și/sau expertizările condițiilor de muncă concrete, menționate în Anexa 1.

În considerarea faptului că sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare este asimilabil sporurilor cu caracter permanent, Președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală a emis Ordinul nr. 837/2020, care prevede la art. 3 că sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare de care beneficiază personalul din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală se ia în calcul la determinarea indemnizației de concediu de odihnă, pe lângă salariul de bază și sporurile de care aceștia beneficiază, potrivit legii.

Așadar, potrivit art. 3 din OPANAF nr. 837/30.03.2020, abia începând cu data de 31.03.2020, raportat la zilele de concediu de odihnă efectuate de subsemnații în luna martie 2020, Agenția Națională de Administrare Fiscală a luat în calcul la determinarea indemnizației de concediu de odihnă sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare de care beneficiază personalul din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală - aparat propriu.

A menționat faptul că, prin Decizia nr. 1978 / 24.09.2019 emisă de D.G.R.F.P. Galați au fost stabilite locurile de muncă, categoriile de personal și condițiile de acordare a sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare (în cuprinsul Deciziei fiind indicată și AJFP Buzău).

Potrivit art. 3 din Decizia nr. 2761 / 01.04.2020 emisă de D.G.R.F.P. Galați "începând cu data de 01.04.2020 sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă de care beneficiază personalul din cadrul Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Galați se ia în calcul la determinarea indemnizației de concediu de odihnă, pe lângă salariul de bază și sporurile de care acesta beneficiază potrivit legii, iar la alin. 2 se menționează că "Regularizarea drepturilor aferente, de la data acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă și până la data de 01.04.2020 se va realiza la o dată ulterioară".

Însă, angajatorul nici până la acest moment nu și-a îndeplinit obligația de calculare și plata a indemnizației (recalculată prin luarea în calcul și a sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum de 15%) aferentă concediului de odihnă la care

aveam dreptul în temeiul dispozițiilor legale incidente și aflate în vigoare, în perioada 01.09.2019-31.03.2020.

A arătat ca a depus la Registratura DGRFP Galați Plângerea prealabilă nr. 14/23.03.2023, înregistrată sub nr. 6584/24.03.2023, prin care am solicitat acordarea pentru fiecărui membru de sindicat diferențele salariale și zilele de concediu suplimentar de odihnă, conform dovezilor anexate prezentei.

De asemenea, a subliniat că prin adresa nr. 35387/RG/2688DPS1572DM /15.10.2019 emisă de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, indicată în preambulul OPANAF nr. 837 / 30.03.2020, se făceau precizări cu privire la cadrul legislativ în vigoare, inclusiv în perioada 01.09. 2019 - 31.03.2020, după cum urmează: Potrivit art. 34 alin. 1 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prevederile din actele normative referitoare la acordarea concediilor de odihnă rămân în vigoare.

Astfel, pentru personalul din sectorul bugetar, reglementarea acordării concediului de odihnă și a indemnizației pentru concediul de odihnă este prevăzută de art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007, art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 și de art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

Prin urmare salariații din sistemul bugetar au dreptul la plecarea în concediul de odihnă la o indemnizație de concediu calculată în raport cu numărul zilelor de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază și a sporurilor de care beneficiază, potrivit legii, corespunzător fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă. Eventualele sporuri acordate conform legii sunt incluse în media zilnică pe baza căreia se calculează indemnizația de concediu și nu se adaugă suplimentar la aceasta.

Cu alte cuvinte, deși cadrul legislativ în temeiul căruia a fost emis OPANAF nr. 837 / 30.03.2020 era în vigoare în aceeași formă și în perioada 01.09. 2019 31.03.2020, aspect care rezultă inclusiv din adresa nr. 35387/RG/2688DPS1572/DM/15.10.2019, emisă de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în această perioadă drepturile salariale ale subsemnaților au fost diminuate din cauza faptului că D.G.R.F.P. Galați nu a luat în calcul la determinarea indemnizației de concediu de odihnă și sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare de care beneficiază personalul din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală - aparat propriu.

A precizat faptul că raportul de muncă dintre o persoană și o instituție publică cu care aceasta are încheiat un contract de muncă trebuie să se bazeze pe principiul bunei credințe, al consensualității obligațiilor și drepturilor inclusiv cele pecuniare, căzute în sarcina fiecărei părți, cu îndeplinirea și realizarea obligațiilor și răspunderilor ce decurg din fișa atribuțiilor de serviciu, dar și cu plata integrală a muncii prestate, precum și cu recunoașterea tuturor drepturilor acordate de

A precizat ca nu a înțeles care a fost rațiunea și temeiul legal al angajatorului de a aplica legea începând cu o dată aleasă aleatoriu, fără a avea în vedere faptul că sporul de condiții de muncă periculoasă sau vătămătoare se acorda în plata tuturor angajaților DGRFP Galați încă din luna septembrie 2019.

În susținerea considerentelor expuse a arătat și faptul că încă din luna decembrie 2020 tuturor angajaților din aparatul central al Ministerului Finanțelor le-au fost plătite retroactiv aceste diferențe de drepturi salariale (începând cu data de 01.09.2019, aceasta fiind data la care aceștia au beneficiat potrivit legii de plată sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare), conform Notei nr. 669.516 / 21.12.2020, emise de MFP prin Direcția Generală Economică.

Cu privire la nerespectarea dreptului de a beneficia de cele 10 zile de concediu suplimentar de odihnă cuvenite pentru anul 2020, precum și fracția cuvenită din acestea pentru perioada 01.09.2019- 31.12.2019 a învederat instanței următoarele: Potrivit art. 147 alin. 1 din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare: "Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii,

alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare”.

Mai mult, Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată reglementează modalitatea privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică. Astfel, la art. 18 alin. 1 din acest act normativ se prevede :”În afara concediului de odihnă prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică (..) care prestează munci în condiții periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 - 10 zile lucrătoare .

De asemenea a arătat că, deși Președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală a emis Ordinul nr. 2554/2019, prin care s-a dispus, începând cu data de 01.09.2019, acordarea sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul ANAF -aparatură proprie care își desfășoară activitatea în locurile de muncă la care au fost efectuate determinările și/sau expertizările condițiilor de muncă concrete, menționate în Anexa 1, ANAF a înțeles din nou să aleagă data aplicării legii, efectul fiind că subsemnații au beneficiat de 10 zile de concediu suplimentar de odihnă abia începând cu anul 2021, fără a exista un temei legal pentru care acesta nu a fost acordat începând cu data de 01.01.2019.

Referitor la plata dobânzii legale, a menționat faptul că potrivit art. 1535 din Codul civil, în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până în momentul plății, în cuantumul stabilit de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu.

În ceea ce privește actualizarea cu indicii de inflație, această solicitare se justifică prin necesitatea unei corelații a salariului real cu salariul nominal de care ar fi beneficiat reclamantii la momentul în care angajatorul datora drepturile salariale pretinse și momentul în care aceste sume vor putea intra efectiv în patrimoniul beneficiarilor, fiind de notorietate faptul că funcția principală a indexării este atenuarea efectelor inflației asupra nivelului de trai.

În ultimul rând a învederat faptul că prin acordarea drepturilor bănești reactualizate cu rata inflației și cu dobânda legală nu se realizează o dublă reparație, datorită naturii și scopurilor diferite ale acestor instituții juridice, dobânda legală este prețul lipsei de folosință (daune moratorii), iar prin actualizarea cu rata inflației se urmărește păstrarea valorii reale a obligației bănești (daune compensatorii). Prin urmare, actualizarea creanței este necesară pentru ca, în fapt, creditorul să obțină îndeplinirea exactă a obligației.

În concluzie, având în vedere cele arătate mai sus, a solicitat instanței de judecată să dispună admiterea acțiunii așa cum a fost formulată.

În drept și-a întemeiat prezenta pe dispozițiile art. 28 din Legea nr. 367/2022, Codul Muncii și toate actele normative și administrative menționate în cererea de chemare în judecată

A solicitat probe: înscrisuri și orice alte probe a căror necesitate va rezulta din dezbateri.

A făcut precizarea că prezenta acțiune este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar având în vedere prevederile art. 29 alin. (4) din O.U.G. nr. 80/2013, art. 266 și 270 din Codul Muncii.

În conformitate cu art. 223 raportat la art. 411 pct. 2 din Cod de Proc. Civilă, a solicitat judecata și în lipsa părților legal citate.

La data de 28.06.2023 paratură a formulat întâmpinare prin care a solicitat: - obligarea pârâtei, să calculeze și să plătească fiecărui reclamant drepturile salariale reprezentând diferența dintre indemnizația de concediu plătită efectiv fiecărui funcționar public în perioada 01.09.2019 - 31.03.2020 și indemnizația de concediu de care ar fi trebuit să beneficieze dacă s-ar fi luat în calcul, pe lângă salariul de bază și alte sporuri precum și suma de bani aferentă sporului pentru condiții de muncă periculoase și vătămătoare în cuantum de 15% din salariul de bază, de la data de la care trebuiau acordate drepturile salariale și până la

data plății lor efective, sume actualizate cu indicele de inflație și cu dobândă legală; - obligarea părții să acorde fiecărui reclamant 10 zile de concediu suplimentar de odihnă cuvenite pentru anul 2020, precum și fracția cuvenită din acestea pentru perioada 01.09.2019-31.12.2019 iar, în subsidiar, în condițiile în care concediul suplimentar de odihnă nu mai poate fi acordat, potrivit legii în natură, compensarea și plată în bani a zilelor de concediu suplimentar de odihnă aferente perioadei 01.09.2019-31.12.2020, sume ce urmează a fi actualizate până la data plății lor efective, cu indicele de inflație și cu dobândă legală.

A arătat ca, funcționarii publici reclamanții sunt angajați cu contract individual de muncă începând cu 01.08.2013 - prezent, în cadrul Biroului Comunicare și Servicii Interne - AJFP Buzău - DGRFP Galați.

În perioada 01.09.2019-31.03.2020 angajații mai sus menționați au beneficiat de zile de concediu de odihnă.

A învederat faptul că personalul contractual din cadrul Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Galați este salarizat conform Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; cu modificările și completările ulterioare, deoarece se află în subordinea A.N.A.F., organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflat la rândul său, în subordinea Ministerului Finanțelor.

În acest sens, dispozițiile art.38 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, cuprind dispoziții prin care se determină în mod specific condițiile de aplicare în timp a legii.

În ceea ce privește solicitarea reclamanților referitoare la "plata diferențelor de drepturi salariale derivând din recalcularea drepturilor salariale în sensul luării în calcul și pentru perioada 01.09.2019 - 31.12.2019 a sporului pentru condiții vătămătoare și periculoase, în cuantum de 15%, la determinarea indemnizației de concediu de odihnă pe lângă salariul de bază și sporurile de care beneficiem, potrivit legii", a învederat instanței următoarele: Sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare se acordă în baza Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 2861/30.08.2019 care prevede la art. 4 alin. (1) din Anexa nr. 1 că: plata acestui spor se face în raport cu timpul efectiv lucrat la sediile la care, conform expertizelor efectuate, s-a constatat prezența factorilor de risc. Astfel, plata sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare a fost legat direct de acțiunea nocivă a factorilor de risc asupra organismului.

Pornind de la această particularitate a sporului pentru condiții vătămătoare și având în vedere că actele normative incidente de reglementare nu au precizat caracterul acestui spor (permanent sau nu), cuantumul sporului nu a fost inclus în algoritmul de calcul al indemnizației pentru concediul de odihnă.

Începând cu luna septembrie a anului 2019, sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare a fost plătit numai în situația în care salariatul a fost prezent fizic la sediul AJFP Buzău, sediu expertizat de DSP și nu a fost avut în vedere la calculul indemnizației pentru concediul de odihnă.

A menționat că prin Ordinul președintelui ANAF nr.837/30.03.2020 s-a prevăzut expres că sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare se are în vedere la determinarea indemnizației de concediu de odihnă (art. 3) și, în consecință, începând cu drepturile aferente Lunii aprilie 2020, indemnizația de concediu se stabilește și prin luarea în calculul a acestui spor.

A precizat că prin emiterea acestui ordin, sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare a fost considerat ca având caracter permanent, soluție confirmată ulterior de punctul de vedere al Ministerului Muncii și Justiției Sociale (menționat în Nota nr.669516/21.12.2020 a Ministerului Finanțelor Publice - Direcția generală economică, la care se face referire).

Pentru punerea în aplicare a art.5 din Ordinul președintelui ANAF nr. 837/30.03.2020 "Conducerile structurilor subordonate ANAF vor emite decizii similare prezentului ordin", a fost emis actul administrativ (decizia directorului general) nr. 2761 /01.04.2020, care particularizează prevederile actului administrativ menționat, în vederea aplicării sale la nivelul

Direcție generale regionale a finanțelor publice Galați, însă, prin adăugarea la art. 3 a unui nou alineat (2) nu se exclude posibilitatea recalculării, la o dată ulterioară, a indemnizației de concediu, pentru perioada 01.09.2019 - 01.04.2020, prin includerea în algoritmul de calcul și a cuantumului sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare.

Până în prezent, ordonatorul primar de credite- ori ordonatorul secundar de credite nu au emis acte administrative prin care să se dispună recalcularea indemnizațiilor de concediu de odihnă I pentru perioada menționată iar bugetul instituției nu poate fi suplimentat cu sumele corespunzătoare cu această destinație, fapt pentru care recalcularea și plata diferențelor referitoare la indemnizațiile de concediu de odihnă, pentru perioada 01.09.2019 - 01.04.2020, nu poate fi efectuată.

Cu privire la capătul de cerere referitor la "acordarea a 10 zile de concediu suplimentar de odihnă convenite pentru anul 2020, precum și fracția convenită din acestea pentru perioada 01.09.2019 - 31.12.2019. În condițiile în care concediul suplimentar de odihnă nu mai poate fi acordat, potrivit legii, în zilele de concediu, a solicitat compensarea și plata acestora în bani, actualizate cu coeficientul de inflație până la data plății integrale a sumelor datorate și cu dobânda legală aferentă drepturilor convenite", a făcut următoarele precizări: În conformitate cu prevederile art. 18 alin. (1) și art. 21 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, președintele ANAF a emis Ordinul pr. 559/07.04.2021 prin care aprobă, pentru salariații din subordine, o durată a concediului de odihnă suplimentar de 10 zile anual) în situația în care își desfășoară activitatea în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, începând cu anul 2021.

Potrivit dispozițiilor art. 146 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii (r1) "în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual".

De asemenea, conform art. 22. alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici "compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici".

A menționat că plata indemnizației de concediu de odihnă pentru perioada 01.09.2019 - 01.04.2020 se va face conform notei nr. A_ECA 4099/15.06.2023 aprobată de Președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală în trimestrul III anul 2023.

Referitor la actualizarea sumelor cu indicele de inflație și dobânda legată, a solicitat instanței respingerea acestei solicitări ca nemotivată și nesusținută legal, și în al doilea rând, ca inadmisibilă, având în vedere dublul caracter al instituției actualizării, respectiv reparatoriu și sancționatoriu.

În materia drepturilor salariale, scopul actualizării este, din perspectiva creditorului acela al reparării integrale a prejudiciului suferit prin neplata la scadență a creanței, actualizarea având semnificația unei sancțiuni pentru pasivitatea sa prin stingerea obligației.

Ca atare, s-a procedat în mod egal la stabilirea drepturilor salariale pentru personalul plătit din fonduri bugetare în conformitate cu prevederile legale în vigoare și nu exista nicio obligație neîndeplinită și nici întârziere nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia, fapt pentru care a solicitat instanței respingerea acestui capăt de cerere.

Sub aspectul condiției că obligația să fie ajunsă la scadență, nici aceasta nu este îndeplinită, neacordarea pretinselor drepturi salariale nefiind sancționată printr-o hotărâre judecătorească care să constituie titlu executoriu. Sub acest aspect, nu se regăsește nici caracterul reparatoriu și nici caracterul sancționatoriu al instituției actualizării.

Prevederile O.G. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie și penalizatoare pentru obligații bănești, precum și pentru reglementarea unor măsuri financiar-fiscale în domeniul bancar, a învederat instanței ca sub aspectul dobânzii legale, un prejudiciu nu se poate repara de două ori.

În acest sens, a învederat instanței faptul că, așa cum se afirmă în doctrină, dobânda legală include tot ceea ce s-ar putea adăuga la o sumă, o anumită depreciere a monedei, o lipsă de folosință a banilor, așa încât aceeași sumă nu poate fi în același timp și actualizată cu inflația și cu dobânda legală aplicată.

O.G. 13/2011 prevede la art. 1 alin.5 că prin dobânda legală se înțelege nu numai sumele socotite în bani în acest titlu, dar și alte prestații sub orice titlu sau denumire, la care debitorul se obliga drept echivalent al folosinței capitalului.

În concluzie, orice se poate adăuga unei sume de plată se ridică la maxim dobânda legală, orice însemnând daune, alte prestații, întârzieri la plată.

În aceeași ordine de idei, a învederat instanței de judecată și prevederile art.1 alin.3 din același act normativ potrivit cărora, dobânda datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență este denumită dobânda penalizatoare, iar conform art. 166 alin.4 Codul Muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plată de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Prin urmare, a considerat că instituția parată nu poate fi obligată la plată de dobânzi legale, având în vedere faptul că drepturile salariale nu sunt obligații purtătoare de dobânzi, în sensul art.2 din O.G.9/2000 și art.2 din O.G. 13/2011, în cazul în care, potrivit dispozițiilor legale sau prevederilor contractuale,[...] obligația este purtătoare de dobânzi fără să se arate rata dobânzii, se va plăti dobânda legală.

Fată de aceste considerente, a solicitat respingerea acțiunii ca fiind nefondată.

În drept și-a întemeiat apărările pe dispozițiile legale la care a făcut trimitere prin prezenta întâmpinare.

În temeiul art. 411 alin. 1 pct.2 Cod Procedură Civilă, a solicitat judecarea cauzei și în lipsă.

În ceea ce privește sesizarea ICCJ cu chestiunea de drept, se rețin următoarele:

Tribunalul constată că este sesizat cu o acțiune privind plata unor drepturi salariale achitate de o instituție publică astfel că în cauză sunt aplicabile dispozițiile din OUG nr. 62/2024.

Conform art. 1 din OUG 62/2024 „Prezenta ordonanță de urgență se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal.

(2) Prezenta ordonanță de urgență se aplică și în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului prevăzut la alin. (1).

(3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.

Art. 2. -

(1) 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.

Tribunalul apreciază că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate ale sesizării în sensul că de chestiunea de drept constând „În interpretarea dispozițiilor art. 150 și 147 din Codul muncii, art. 23 din Legea 153/2017 coroborat cu art. 1 capitolul II Anexa nr. VIII din Legea 153/2017 și HG 917/2017 - Anexa I Articol Unic alin. 1 lit. a, să se stabilească dacă sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum, de 15 % din salariul

de bază intră în calculul indemnizației de concediu de odihnă și dacă acordarea acestui spor dă dreptul la acordarea unui concediu suplimentar?” depinde soluționarea cauzei.

Se constată că deși ÎCCJ prin Decizia 79/2023 completul privind dezlegarea unor chestiuni de drept s-a pronunțat cu privire la acordarea concediului de odihnă suplimentar pentru magistrați, nu a avut în vedere familia ocupațională din cadrul cărora fac parte reclamantii, aceștia fiind angajați cu contract individual de muncă în cadrul DGFP Galați, fiind salariați conform capitolului II Anexa nr. VIII din Legea 153/2017.

De asemenea conform art. 2 alin. 1 din OUG 62/2024 instanța este obligată să sesizeze ICCJ fiind vorba despre plata unor drepturi salariale de către o instituție publică.

În speță reclamantii au calitatea de angajați cu contract individual de muncă în cadrul, și solicită obligarea angajatorului la plata concediului de odihnă pentru perioada 01.09.2019-31.03.2020 cu includerea sporului de condiții vătămătoare în cuantum de 15 % din salariul de bază în cuantumul concediului de odihnă, și acordarea unui nr. de 10 zile de concediu suplimentar pentru că pretind reclamantii că din moment ce beneficiază de sporul pentru condiții de muncă vătămătoare au dreptul și la un concediu de odihnă suplimentar.

În ceea ce privește includerea sporului de condiții vătămătoare în calculul indemnizației de concediu, fiind un spor cu caracter permanent, opinia instanței este că potrivit art. 150 din codul muncii trebuie inclus în calculul concediului de odihnă.

În ceea ce privește acordarea unui concediu suplimentar de 10 zile pentru faptul că reclamantii încasează sporul pentru condiții deosebite conform articolului unic din Anexa nr. 1, din Regulamentul - cadru aprobat prin HG nr. 917/2017, opinia instanței este că reclamantii nu pot beneficia de concediu de odihnă suplimentar.

Potrivit art. 147 alin. 1 din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare: ”Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare” .

Totodată , Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată reglementează modalitatea privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică. Astfel, la art. 18 alin. 1 din acest act normativ se prevede :”În afara concediului de odihnă prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică (..) care prestează munci în condiții periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 - 10 zile lucrătoare.

Tribunalul apreciază că sintagma condiții periculoase sau vătămătoare prevăzută în art. 18 din HG 250/ 1992 și art. 147 alin. 1 din Codul Muncii care dă dreptul la un concediu suplimentar este diferită de sintagma condiții de muncă periculoase sau vătămătoare prevăzut în HG 917/2017 - Anexa I Articol Unic alin. 1 lit. a, și că acordarea sporului pentru condiții de muncă vătămătoare nu implică în mod automat acordarea concediului de odihnă suplimentar.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

În baza art. 1 alin. 1 și art. 2 alin. 1 din OUG 62/2024 sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție, pentru a se pronunța asupra următoarei chestiuni de drept:

„În interpretarea dispozițiilor art. 150 și 147 din Codul muncii, art. 23 din Legea 153/2017 coroborat cu art. 1 capitolul II Anexa nr. VIII din Legea 153/2017 și HG 917/2017 - Anexa I Articol Unic alin. 1 lit. a, să se stabilească dacă sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum, de 15 % din salariul de bază intră în calculul indemnizației de concediu de odihnă și dacă acordarea acestui spor dă dreptul la acordarea unui concediu suplimentar?”

În baza art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă dispune suspendarea cauzei privind pe reclamantul cu sediul în, pentru membrii de sindicat:, în

contradictoriu cu pârâta cu sediul în până la pronunțarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Conform 2 alin. 2 din OUG 62/2024 odată cu comunicarea către Înalta Curte de Casație și Justiție, încheierea de sesizare se transmite, în copie, prin poștă electronică, și celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze, în primă instanță sau în calea de atac, procese de natura celui în care aceasta a fost formulată.

Fără cale de atac.

Pronunțarea se va face prin punerea soluției la dispoziția părților, prin mijlocirea grefei instanței, azi data de 02.10. 2024.

Președinte

.....

Asistenți judiciari

.....

Grefier

.....

Red ... / Teh ... / ...
18.10.2024 / 4 ex

CONFORM CU ORIGINALUL
SEMNATURA