

Dosar nr.***

ROMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREȘTI
SECȚIA A-VIII-A CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
ÎNCHEIERE
ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 18.10.2024
TRIBUNALUL CONSTITUIT DIN:
PREȘEDINTE:
ASISTENT JUDICIAR:
ASISTENT JUDICIAR:
GREFIER:

Pe rol soluționarea cauzei civile privind pe reclamanții *** în contradictoriu cu pârâțul *** , având ca obiect calcul drepturi salariale.

La apelul nominal făcut în ședință publică, la ordine, se prezintă reclamanții, prin avocat **, cu împuternicire avocațială la dosar, reclamantul **, personal, și pârâțul, prin consilier juridic ,cu depune delegație la dosar.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință conform art. 119 alin. 1 din Regulamentul de Ordine Interioară al Instanțelor Judecătorești prin care învederează instanței obiectul cauzei, părțile și legalitatea îndeplinirii procedurii de citare, după care,

Instanța procedează la legitimarea reclamantului **, datele lui de identificare fiind consemnate în caietul de note al grefierului de ședință.

Tribunalul pune în discuție cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție întemeiată pe dispozițiile art.2 alin.3 din OUG 62/2024, cerere formulată de pârâtă.

Pârâțul, prin consilier juridic, învederează instanței faptul că, așa cum a învederat și la termenul anterior, solicită sesizarea ÎCCJ pentru dezlegarea unor chestiuni care până în prezent nu au făcut obiectul unei dezlegări din partea instanței de judecată și care în opinia sa sunt esențiale pentru lămurirea aspectelor care fac obiectul prezentei cauze. Se referă la întrebarea dacă pentru perioada în care legislația prevede exclusiv compensarea orelor suplimentare prestate cu timp liber corespunzător se poate dispune obligarea unei instituții angajatoare la plata acestor ore, în situația în care nu s-a putut acorda timp liber corespunzător. De asemenea, a solicitat să se lămurească, în contextul actelor normative care reglementează acordarea unei majorări de 75% pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile , care în conformitate cu legea nu se lucrează, dacă și care este sensul sintagmei „ timp efectiv lucrat” la care se referă această majorare, deci explicarea acestei sintagme strict în contextul acordării acestei majorări de 75% . De asemenea, a solicitat lămurirea următoarei chestiune: „ dacă pentru cadrele militare din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională sunt aplicabile prevederile art. 112 alin. 1 C Muncii, cel care reglementează durata normală a timpului de lucru de 40 de ore pe săptămână”. O a patra chestiune pe care dorește să se pronunțe ÎCCJ ar fi aceea privind efectuarea de către cadrele militare din sistemul de apărare , ordine publică și siguranță națională a serviciului în ture, ceea ce conduce de cele mai multe ori la depășirea duratei normale a timpului de lucru de 40 de ore pe săptămână și dacă într-o astfel de situație cadrele militare acumulează ore suplimentare. Arată că a dezvoltat în cuprinsul cererii de sesizare pe larg toate cele patru puncte. Consideră că se impune să se răspundă la toate aceste 4 chestiuni fără de care nu se poate soluționa prezenta cauză.

Reclamanții, prin apărător, depune la dosar note scrise și o fișă de pontaj, solicită respingerea cererea de sesizare, având în vedere că în prezenta cauză nu sunt îndeplinite condițiile art.519 Cpc , condiții care sunt obligatorii pentru a se sesiza ÎCCJ. Consideră că ÎCCJ

deja s-a pronunțat asupra unor chestiuni și pe de altă parte alte chestiuni nu necesită nelămuriri. Chestiunea de drept ce se cere a fi lămurită nu ridică dificultăți în interpretare, nu este cazul de a fi o chestiune de drept ce să necesite intervenția instanței supreme, nu este una reală, veritabilă și susceptibilă să dea naștere unor interpretări diferite și conversate, nu este cazul de lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor indicate de către partea adversă depinde soluționarea pe fond a cauzei, articolele sunt clare, chestiunea de drept nu este nouă, există deja o decizie a ÎCCJ, deci nu sunt îndeplinite condițiile art.519. Cu privire la programul de lucru, cel ca muncă suplimentară sau alt tip de muncă vă solicităm să observați că ÎCCJ s-a pronunțat prin decizia 65/2020, publicată în MO la 13.01.2021 și care a stabilit foarte clar și interpretează OUG 90/2017, C. Muncii, invocat de către partea adversă și stabilește clar, mai întâi că unele ore prestate nu se confundă cu orele suplimentare și pe de altă parte stabilește că dispozițiile ordonanței se completează cu dispozițiile C Muncii, situație care de fapt nu ar fi trebuit să fie lămurită, deci avem art.273 din C. Muncii, care spune foarte clar că acolo unde nu sunt dispoziții contrare se aplică norma generală, deci C. Muncii stabilește foarte clar că se aplică pe situațiile neacoperite de către norma specială. Partea adversă ne spune că art.7 și 8 din OUG 99/2016 nu permitea și stabilește clar că munca suplimentară prestată se poate compensa doar cu ore libere, sigur că acest articol nu prevede o situație care este prevăzută de altfel de C. Muncii ce se întâmplă în situațiile în care angajatorul nu acordă zile libere, el este implicit, în această normă, obligat să acorde acele zile libere, de aceea a spus legiuitorul doar prin zile libere, de altfel și normele în materia sănătății și securității în muncă, obligă angajatorul să acorde zile libere care au legătură cu refacerea, protezarea sănătății angajatului. Nu există faptul că nu s-a putut acorda ore libere, trebuie să angajezi personal ca să poți acorda orele libere și să ai personal atunci când intervin misiuni, în situații de urgență. Ca atare, invocă partea adversă acte normative care ne trimit în permanență la acest act normativ, repet că este adevărat că art.7 și 8 prevăd că munca suplimentară se compensează doar cu ore libere, dar nu prevăd situația de excepție când angajatorul nu acordă zile libere, or, art.41 și 42 din Constituția României interzic munca forțată și evident gratuită, ca atare nu este permis niciunui angajator să folosească un angajat cum consideră de cuviință fără să-l plătească că nu a fost posibil, faci posibilul și îți angajezi, este obligația angajatorului să facă demersuri ca să acopere situațiile de urgență. Pe de altă parte, spune pârâtul prin întâmpinare la fila 7 și fila 9 că se lucrează în ture, atunci ei au un alt regim de lucru, lucrul în ture ceea ce înseamnă că nu pot să spun că peste cele 8 ore pe care le-a pontat partea adversă este oră suplimentară, ci este oră normală de lucru neplătită și de asemenea, ce depășește cele 12 ore, când partea adversă are obligația să dea un timp de repaus, conform C. Muncii, de 48 de ore care reprezintă timp lucrat în zilele libere, pe care conform actelor normative indicate de partea adversă se plătește pentru că sunt prestate în regim de urgență. Solicită să se observe că nu se vorbește despre ore suplimentare, iar pe de altă parte chiar dacă ar fi ore suplimentare avem deja decizia ÎCCJ 65/2020, care spune că se plătesc în baza dispozițiilor din C. Muncii. Cu privire la primele trei puncte, faptul dacă se poate plăti orele suplimentare, poate să-și organizeze munca conform art. 112 din C. Muncii, fiind obligat la 48 de ore, da este obligat la 48 de ore, iar pe de altă parte partea adversă dorește să se sesizeze ÎCCJ cu privire la calificarea timpului efectiv lucrat, să ne comunice ÎCCJ ce înseamnă timp efectiv lucrat. De asemenea, solicită respingerea acestei sesizări pentru că nu este o dispoziție care să fie nelămuritoare, nu avem dispoziții noi, ele au fost lămurite de către Curtea de Justiție a UE și de Directiva 2003 /88/ C a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, se definește timpul de lucru și timpul de repaus, în esență acestea arată că există trei criterii care trebuie luate în considerare. Timpul de repaus care ar fi putut fi dedus de către partea adversă de la plată ar fi fost timpul în care angajatul ar fi stat acasă și nu era la dispoziția angajatorului, pentru că se invocă de către partea adversă că s-ar fi redus numărul orelor plătite pentru că dacă lucra 12 ore, a decis comandantul că trebuie plătite 5 pentru că restul era timp de repaus, nici nu au

existat acești timpi de repaus, iar pe de altă parte dacă erau în delegație, misiune , la dispoziția angajatorului, Directiva și Curtea de Justiție ne spune că sunt timpi de muncă , precum și faptul că nicio instanță națională nu poate interpreta diferit din decizie și din directivă, ca atare ÎCCJ nu poate să ofere această interpretare. .

Pârâtul, prin apărător, învederează instanței faptul că insistă în sesizarea ÎCCJ, având în vedere că în cauză sunt îndeplinite condițiile OUG 62 / 2024 , este suficient să stabilim că există o chestiune asupra căreia ÎCCJ nu s-a pronunțat încă fără să analizăm dacă este sau nu o chestiune dificilă de interpretare , dacă este o chestiune de drept reală, veritabilă , susceptibilă să dea naștere unor interpretări diferite, în acest sens au apreciat toate instanțele de judecată care au dispus sesizarea ÎCCJ . În condițiile în care se stabilește faptul că sunt chestiuni de drept asupra cărora ÎCCJ nu s-a pronunțat încă suspendarea este obligatorie.

Reclamanții, prin apărător, învederează instanței că art.519 Cpc care reglementează condițiile de sesizare a ÎCCJ , dar și ÎCCJ prin ghidul pronunțat a arătat că sunt niște condiții ce trebuie îndeplinite și solicită să nu se suspende dosarul, mai mult decât atât am explicat deja că există decizia ÎCCJ 65/2020 care lămurește această chestiune .

În temeiul dispozițiilor art. 394 alineatul 1 din Codul de procedură civilă, Tribunalul declară închise dezbaterile și rămâne în pronunțare asupra cererii de sesizare a ÎCCJ în raport de art.2 alin.1 din OUG62/2024.

TRIBUNALUL

Având nevoie de timp pentru a delibera, în temeiul dispozițiilor prevăzute de art. 396 Cod procedură civilă, va amâna pronunțarea pentru data de 25.10.2024,

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII DISPUNE

Amâna pronunțarea la data de 25.10.2024 soluția urmând a fi pusa la dispoziția părților prin mijlocirea grefei.

Pronunțată în ședință publică, azi, 18.10.2024.

Președinte,

Asistent judiciar,

Asistent judiciar,

Grefier,

Dosar nr.**

**ROMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREȘTI**

SECȚIA A-VIII-A CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
ÎNCHEIERE
ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 25.10.2024
TRIBUNALUL CONSTITUIT DIN:
PREȘEDINTE:
ASISTENT JUDICIAR:
ASISTENT JUDICIAR:
GREFIER:

Pe rol soluționarea cauzei civile privind pe reclamanții *** în contradictoriu cu pârâtul **, având ca obiect calcul drepturi salariale.

Dezbaterile asupra cauzei deduse judecătii au avut loc în ședința publică din data de 18.10.2024, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea data, care face parte integrantă din prezenta hotărâre, când, Tribunalul, în conformitate cu dispozițiile prevăzute art. 396 N.C.P.C., având nevoie de timp pentru a delibera a amânat pronunțarea la 25.10.2024 când, în aceeași compunere, a deliberat și a hotărât

T R I B U N A L U L

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, astfel cum a fost precizată la data de 31.05.2024, reclamanții *** au solicitat în contradictoriu cu pârâta *** ca prin hotărârea ce se va pronunța să fie obligată pârâta la evidențierea și plata sporurilor cuvenite reclamanților în conformitate cu orele de muncă suplimentar efectuate peste programul de lucru normal, orele de muncă efectuate în zilele de sărbători legale, în zilele de repaos săptămânal, precum și cele efectuate în zilele declarate ca zile nelucrătoare începând cu anul 2009 până la data intrării în rezervă, actualizate cu nivelul ratei inflației și dobânzii penalizatoare de la momentul exigibilității acestora și până la momentul plății efective, obligarea paratei la acordarea sporurilor salariale integral cuvenite prin eliminarea plafonarilor nelegal dispuse raportat la o baza salarială ancestrală și care astfel a creat situații discriminatorii față de personalul nou angajat cu o calificare similară, de asemenea actualizată cu rata inflației și a dobânzii penalizatoare de la momentul exigibilității și până la acordarea efectivă a sporurilor; obligarea institutiei parate la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii, reclamanții au învederat că sunt foști angajați ai pârâtei și că în perioadă derulării raportărilor de muncă au efectuate ore de muncă suplimentare conform ordinului de zi pe unitate, care vizează atât orele suplimentare peste programul normal de lucru, cât și cele efectuate la chemările instituției în zilele de sărbătoare, în zilele de repaos săptămânal, ori cele declarate nelucrătoare.

Pe capătul doi de cerere, arată că sporurile au fost acordate la o bază salarială diminuată, rămânând blocate la nivelul anului 2009, fără indexare și creșterea salariului minim pe economie.

Pârâta a formulat întâmpinare, prin care a invocat disp. art. 21 din Legea cadru nr 153/2017, art. 35 din OUG Nr 114/2018, art. II din OUG nr 130/2021, art. II din OUG 168/2022, art. II din OUG Nr 168/2022, arătând că în perioadă de referință muncă suplimentară prestată peste durată normală a timpului de lucru poate fi compensată numai cu timp liber corespunzător, singură excepție fiind cea prev. de art. 13 alin 5 și 6 în OUG nr. 103/2013. A mai arătat pârâta că reclamanților în calitate de cadre militare nu le erau aplicabile dispozițiile generale referitoare la durată anormală a timpului de lucru, la perioadele de repaus, precum și la zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale prev. de Codul muncii, ci cele privind

situațiile de excepție, care sunt reglementări speciale, derogatorii și au în vedere specificul activității instituției.

A susținut pârâta că reclamanții au lucrat în ture sau în funcție de nevoile operative și misiunile ordonate, că au beneficiat de timp liber în mod corespunzător, că nu este vorba de ore suplimentare, ci doar de o individualizare a programului de muncă, individualizare impusă de specificul instituției și de necesitatea asigurării operative a misiunilor **.

A mai arătat pârâta că în referire la orele lucrate în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care nu se lucrează, legislația incidentă, (OUG 114/2018, 130/2021)

prevede acordarea unei majorări de 75% din baza de calcul pentru activitatea desfășurată de personalul din sistemul administrației penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, când nu se poate compensa cu timp liber corespunzător. Plata acestei majorări se face proporțional cu timpul efectiv lucrat în zilele respective.

Această majorare a soldei de funcție s-a acordat pentru timpul efectiv lucrat, în condițiile stabilite prin ordin al conducătorilor instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin bugetele anuale ale instituției.

Reclamanții au beneficiat de plata majorării salariale pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează

Faptul că toate orele cu drept la majorare pe care reclamanții le-au prestat le- au fost plătite reiese și din împrejurarea că aceștia nu au contestat în termenul legal fișele individuale de pontaj sau fluturașii de salariu aferenți respectivelor perioade.

În sensul prevederilor legale din ordonanțele de urgență sus-menționate, actele normative interne emise în cadrul Serviciului de Protecție și Pază (OD 10/2015 și OD 29/2015) stipulează că dreptul la majorare se acordă în funcție de timpul efectiv de muncă pe care personalul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, prin optimizarea programului personalului (planificarea timpului efectiv de lucru, îndeplinirea sarcinilor conform tipului de activitate, timpului de odihnă, repausului, odihna de noapte, etc.).

În cuprinsul ordinelor sus-menționate este prevăzută obligația angajatorului, ca, pentru turele de 24 ore, respectiv 12 ore, să ia toate măsurile astfel încât timpul efectiv de lucru al personalului să fie de 18 ore, respectiv 9 ore. Aceasta înseamnă că, dacă într-o zi de sărbătoare legală angajatul își petrece la serviciu 7 ore, dar lucrează efectiv 5 ore, el va primi drept la majorare doar pentru cele 5 ore lucrate efectiv.

Precizează faptul că fișele de pontaj sunt documente folosite pentru evidența prezenței la program a angajaților în decursul unei luni, iar aceste documente alături de alte date stau la baza determinării dreptului de soldă. În unele situații, fișa de pontaj nu cuantifică numai unitatea de timp în care angajatul și-a desfășurat activitatea (munca prestată), ci și timpul petrecut sub acțiunea unor factori (de exemplu acțiunea câmpurilor electromagnetice). Fișa individuală de pontaj reliefează timpul efectiv lucrat în fiecare lună în baza căreia fiecare cadru militar primește sporurile de care beneficiază și care se acordă pe bază de pontaj, respectiv sporul de condiții vătămătoare, de încordare psihică precum și sporul pentru orele lucrate în timpul nopții.

Pe cale de consecință, susține pârâta că diferențele rezultate din fișa individuală de pontaj sunt rezultatul diferențelor dintre timpul în care s-a desfășurat activitatea/misiunea (inclusiv timpul de odihnă, repausul, odihna de noapte) și timpul efectiv de muncă pentru îndeplinirea sarcinilor conform tipului de activitate, respectiv activitatea desfășurată.

Pentru diferența de ore, cadrul militar a beneficiat de repaus, pauză de masă, timp de odihnă (așa cum este definit de art.133-135 din Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003) și nu a

desfășurat activități pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu/dispoziției de misiune. Pentru această perioadă cadrul militar a beneficiat de alte drepturi legale cuvenite după caz (indemnizație de delegare, contravaloare normă de hrană, contravaloare supliment normă de hrană, cheltuieli de cazare, cheltuieli de transport).

În ceea ce privește al doilea capăt din cererea formulată, a precizat următoarele:

a) întregul personal este salarizat uniform în conformitate cu legislația incidentă, neexistând diferențe în modul de calcul a drepturilor salariale cuvenite personalului existent în cadrul *** și cel nou încadrat;

b) având în vedere prevederile art. 38 din Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, referitor la implementarea etapizată a legii, precum și a legislației incidente (legile anuale de salarizare) drepturile salariale cuvenite personalului plătit din fonduri publice și, implicit personalului ** au fost acordate și menținute conform art 34 alin 2 OUG 114/2018, art. I pct 12 din OUG 1/2020, art. I alin 1 din OUG 226/2010, art. I alin 1 din OUG nr 130/2021, art. II din OUG 168/2022.

Arată pârâta că nu există drepturi salariale cuvenite și neacordate personalului menționat în cererea de chemare în judecată, ** a aplicat prevederile legale referitoare la determinarea și acordarea drepturilor salariale.

La data de 15.12.2023 reclamanții au depus modul de calcul al numărului de ore efectiv lucrate, al numărului de ore suplimentare neplătite, al orelor de weekend neplătite.

La termenul din 25.07.2024 pârâta a solicitat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul art. 2 alin 1 și 3 din OUG nr 62/2024 pentru lămurirea următoarelor chestiuni de drept:

1. dacă pentru perioada în care legislația prevede posibilitatea compensării orelor suplimentare prestate de angajat doar cu timp liber corespunzător, instituția publică angajatoare poate fi obligată la plata acestora în situația în care nu a fost acordat timpul liber corespunzător în termenul prevăzut de lege.

2. sintagma "timp efectiv lucrat" prevăzută în actele normative cu caracter special în domeniul salarizării, astfel cum sunt indicate în prezenta cerere, la care se raportează majorarea de 75% pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează;

3. pentru cadrele militare din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională, sunt aplicabile prevederile art. 112 alin. (1) Codul muncii care reglementează durata normală a timpului de munca de 40 de ore pe săptămână;

4. efectuarea serviciului în ture de către cadrele militare din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională, conduce la acumularea de ore suplimentare în condițiile în care sunt depășite cele 40 de ore pe săptămână prevăzute de art. 112 alin. (1) din Codul muncii?

Arată pârâta că sunt îndeplinite condițiile de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție, prevăzute la art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024, după cum urmează: cauza se află spre soluționare în primă instanță; procesul privește plata unor drepturi de natură salarială; Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat asupra acestor chestiuni și acestea nici nu fac obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

1. În ceea ce privește prima chestiune asupra căreia solicităm să se pronunțe Înalta Curte de Casație și Justiție, respectiv dacă pentru perioada în care legislația prevede posibilitatea compensării orelor suplimentare prestate de angajat doar cu timp liber corespunzător, instituția publică angajatoare poate fi obligată la plata acestora în situația în care nu a fost acordat timpul liber corespunzător în termenul prevăzut de lege

Art. 122 și art. 123 din Codul muncii prevede: "Art. 122- (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. (3) În perioadele de reducere a activității angajatorul

are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 123 - (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. (2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază

Începând cu anul 2014 au avut aplicabilitate prevederile art. 9 alin. (1) din O.U.G. nr. 103/2013, art. 7 alin. (4) și art. 8 din O.U.G. nr. 99/2016, art. 1 alin. (3) din O.U.G. nr. 9/2017, art. 8 și art. 10 alin. (3) din O.U.G. nr. 90/2017, art. 35 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018, art. II alin. (1) din O.U.G. nr. 130/2021, art. II alin. (1) din O.U.G. nr. 168/2022 și art. III alin. (1) din O.U.G. nr. 115/2023.

Aceste prevederi legale cu caracter special sunt cele care au avut aplicabilitate în fața prevederilor Codului Muncii, având în vedere principiul de drept specialia generalibus derogant.

A invocat pârâta:

O.U.G. nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice:

Art. 9 (1) În anul 2014, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător.

Art. 13 (5) Prin excepție de la prevederile art. 9 alin. (1), pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiștii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă o majorare de 75% din baza de calcul prevăzută la alin. (4). (6) Dreptul prevăzut la alin. (5) se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat în zilele respective și se determină pe baza raportului dintre baza de calcul și durata normală a timpului de lucru. (8) Condițiile de acordare a dreptului prevăzut la alin. (5) i (6) se stabilește prin ordin al Conducătorilor instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională.

• O.U.G. nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare Art. 7 (4) Prevederile art. 13 alin. (5)-(8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 Privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările și completările ulterioare, precum și prevederile art 12 alin. (6)-(11) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător și în perioada 1 ianuarie-28 februarie 2017.

Art. 8 În perioada 1 ianuarie-28 februarie 2017, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

- O.U.G. nr. 9/2017 privind unele măsuri bugetare în anul 2017, prorogarea unor termene, precum și modificarea și completarea unor acte normative

Art 1 (3) Prevederile art. 1 alin. (3)-(5), art. 2-4, art. 5 alin. (2)-(4) și art. 6-11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, se aplică în mod corespunzător și în perioada 1 martie-31 decembrie 2017.

- O.U.G. nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene

Art. 8 Prin derogare de la prevederile art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017, în anul 2018, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora. Art. 10 (3) Prin excepție de la prevederile art. 8, în anul 2018, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiști, funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația în vigoare în luna iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție convenit(a).

- O.U.G. 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

Art. 35 (1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019-2021, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în perioada 2020-2021, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiști, polițiștii din penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația aferentă lunii iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază convenit(a).

3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), munca suplimentară prestată în perioada 2019-2021 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție convenit(ă), proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare.

(6) În situația prevăzută la alin. (3), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, în scris, fără a se depăși 180 de ore anual. În cazuri cu totul deosebite, munca suplimentară se poate efectua și peste acest plafon, dar nu mai mult de 360 de ore anual, cu aprobarea ordonatorului de credite și cu acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii, precum și cu încadrarea în fondurile bugetare aprobate.

(7) Condițiile de stabilire a majorării prevăzute la alin. (3) și cele de încadrare în limitele stabilite la alin. (4) și (5), precum și activitățile deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut pentru care se acordă acest drept se stabilește prin ordin al ordonatorului principal de credite.

(8) Dispozițiile alin. (3)-(7) nu aduc atingere prevederilor alin. (2), care se aplică în mod corespunzător."

În acest caz, precizează pârâta că art. 35 alin. (3) din O.U.G. nr. 114/2018 nu sunt aplicabile ***, ci doar cele ale alin. (1).

Astfel, există o diferență între atribuțiile *** și cele enumerate în art. 35 alin. (3) din O.U.G. nr. 114/2018 și care dau dreptul, prin excepție, la plata orelor suplimentare. Domeniile prevăzute expres și limitativ în textul legal invocat sunt cele specifice Ministerului Afacerilor Interne, fără nicio legătură cu domeniul de competență al instituției noastre, astfel cum rezultă din legislația care reglementează organizarea și funcționarea acestor instituții.

Astfel, conform art. 1 alin. (2) din O.U.G. nr. 30/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne: "Ministerul Afacerilor Interne exercită, conform Constituției și legilor Țării, atribuțiile ce îi revin cu privire la: 1) protecția civilă și gestionarea situațiilor de urgență; m) regimul actelor de identitate și de stare civilă, al pașapoartelor simple, al permiselor de conducere și al certificatelor de înmatriculare/înregistrare a vehiculelor; p) asigurarea ordinii publice; s) prevenirea și combaterea faptelor antisociale; t) respectarea regimului juridic al frontierei de stat;"

O.U.G. nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Art. II (1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în anul 2022, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiști, polițiștii de penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația aferentă lunii iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază cuvenită cuvenit.

• O.U.G. nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Art. II

(1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se

lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) în anul 2023, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiști, polițiștii de penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația aferentă lunii iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază cuvenită/cuvenit.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), munca suplimentară prestată în anul 2023 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către polițiștii de penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție cuvenită/cuvenit, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare. (4) Personalului din instituțiile de apărare și securitate națională care execută serviciul de luptă permanent, desfășoară activități deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut, precum și în situații de urgență i se aplică, 1 corespunzător, prevederile alin. în mod (5) Plata majorării prevăzute la alin. (3) și (4) se efectuează astfel încât să se încadreze în limita de 3% din suma soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, la nivelul ordonatorului principal de credite.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (5), în cazul polițiștilor de penitenciare, limita de 3% se stabilește la nivelul bugetului centralizat al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

(7) În situația prevăzută la alin. (3) și (4), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, în scris, fără a se depăși 180 de ore anual. În cazuri cu totul deosebite, munca suplimentară se poate efectua și peste acest plafon, dar nu mai mult de 360 de ore anual, cu aprobarea ordonatorului de credite și cu acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii, precum și cu încadrarea în fondurile bugetare aprobate.

(8) Condițiile de stabilire a majorării prevăzute la alin. (3) și (4) și cele de încadrare în limitele stabilite la alin. (5) și (6), precum și activitățile deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut pentru care se acordă acest drept se stabilesc prin ordin al ordonatorului principal de credite.

(9) Dispozițiile alin. (3)-(8) nu aduc atingere prevederilor alin. (2), care se aplică în mod corespunzător.

(10) Ordonatorii de credite răspund în condițiile legii de stabilirea și acordarea drepturilor prevăzute la alin. (2) (6) numai în condițiile încadrării în cheltuielile de personal aprobate prin buget.

O.U.G. nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul S cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene

Art. III

(1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2024, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) în anul 2024, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiști, polițiștii de penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația aferentă lunii iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază cuvenită/cuvenit.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), munca suplimentară prestată în anul 2024 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către polițiștii de penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 70% din solda de funcție/salariul de funcție cuvenită/cuvenit, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare.

(4) Personalului din instituțiile de apărare și securitate națională care execută serviciul de luptă permanent, desfășoară activități deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut, precum și în situații de urgență i se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (3).

(5) Plata majorării prevăzute la alin. (3) și (4) se efectuează astfel încât să se încadreze în limita de 3% din suma soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, la nivelul ordonatorului principal de credite.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (5), în cazul polițiștilor de penitenciare, limita de 3% se stabilește la nivelul bugetului centralizat al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

(7) În situația prevăzută la alin. (3) și (4), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, în scris, fără a se depăși 180 de ore anual.

(8) Condițiile de stabilire a majorării prevăzute la alin. (3) și (4) și cele de încadrare în limitele stabilite la alin. (5) și (6), precum și activitățile deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut pentru care se acordă acest drept se stabilesc prin ordin al ordonatorului principal de credite.

(9) Dispozițiile alin. (3)-(8) nu aduc atingere prevederilor alin. (2), care se aplică în mod corespunzător.

(10) Ordonatorii de credite răspund în condițiile legii de stabilirea și acordarea drepturilor prevăzute la alin. (2)-(6) numai în condițiile încadrării în cheltuielile de personal aprobate prin buget.

Arată pârâta că în contextul celor prezentate anterior, se desprind următoarele concluzii:

Începând cu anul 2014 au avut aplicabilitate prevederile legale cu caracter special, respectiv art. 9 alin. (1) din O.U.G. nr. 103/2013, art. 7 alin. (4) și art. 8 din O.U.G. nr. 99/2016,

art. 1 alin. (3) din O.U.G. nr. 9/2017, art. 8 și art. 10 alin. (3) din O.U.G. nr. 90/2017, art. 35 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018, art. II alin. (1) din O.U.G. nr. 130/2021, art. II alin. (1) din O.U.G. nr. 168/2022 și art. III alin. (1) din O.U.G. nr. 115/2023.

Pe toată perioada, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru, s-a compensat numai cu timp liber.

Prin excepție, pentru personalul militar, și doar pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal sau sărbători legale (nu și pentru cea suplimentară), s-a acordat o majorare de 75% și doar pentru timpul efectiv lucrat, numai în condiții stabilite prin ordin al ordonatorului de credite.

2. Referitor la cea de-a doua problemă invocată, respectiv lămurirea sintagmei "timp efectiv lucrat" prevăzută în actele normative cu caracter special în domeniul salarizării, la care se raportează majorarea de 75% pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, precizează părțile următoarele:

Conform art. 111 alin. (1) din Codul muncii "timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și sau ale legislației în vigoare".

Actele normative cu caracter special în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice, astfel cum au fost indicate anterior, nu folosesc sintagma "timp de muncă" pentru acordarea majorării de 75%.

Plata acestei majorări de 75% este condiționată de "activitatea desfășurată" de personalul militar în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează și se stabilește proporțional cu „timpul efectiv lucrat” (a se vedea în acest sens art. 13 alin. 5 și 6 din OUG nr. 103/2013).

În acest context, apreciază părțile că sintagmele „activitatea desfășurată” și timp efectiv lucrat” se referă strict la perioada în care angajatul își îndeplinește atribuțiile de serviciu prevăzute în fișa postului.

3. În ceea ce privește a treia și a patra întrebare, respectiv dacă pentru cadrele militare din sistemul național de apărare, sunt aplicabile prevederile art. 112 alin. (1) din Codul muncii care reglementează durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână și dacă pentru aceste cadre militare efectuarea serviciului în ture (schimburi), conduce la acumularea de ore suplimentare în condițiile în care sunt depășite cele 40 de ore pe săptămână prevăzute de art. 112 alin. (1) din Codul muncii, precizează următoarele:

Organizarea și funcționarea Serviciului de Protecție și Pază este reglementată de Legea nr. 191/1998, care prevede la art. 1 și 16 următoarele: "Art. 1 (1) Serviciul de Protecție și Pază este organ de stat cu atribuții în domeniul siguranței naționale, specializat în asigurarea protecției demnitarilor români, a demnitarilor străini pe timpul șederii lor în România, a familiilor acestora, în limitele competențelor legale, precum și în asigurarea pazei sediilor de lucru și a reședințelor acestora, potrivit hotărârilor Consiliului Suprem de Apărare a Țării.

(2) Serviciul de Protecție și Pază are structură militară și este parte componentă a sistemului național de apărare.

Artă. 16

(1) Personalul militar din Serviciul de Protecție și Pază are toate drepturile și îndatoririle stabilite pentru militarii forțelor armate și își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute de lege și de regulamentele militare".

De asemenea, art. 29 alin. (1) și (2) din Legea nr. 51/1991 privind securitatea națională a României prevede: "(1) Personalul Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Protecție și Pază se compune din cadre militare permanente și salariați civili

(2) Cadrele militare ale organelor prevăzute în alin. (1) au drepturile și obligațiile prevăzute pentru militarii armatei române".

De menționat în context sunt și prevederile art. 1 alin. (2) din Legea nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare (cadrele militare sunt în serviciul națiunii) și cele ale art. 5 alin. (1) din același act normativ (profesia de cadru militar este menită să asigure funcționarea, perfecționarea și conducerea organismului militar în timp de pace și de război).

În raport de Directiva 2003/88/CE art 1 alin 3, art. 2 Directiva 89/391/CEE Hotărârea C-742/19 B.K. împotriva Republica Slovenia par 29, 43, 44, 45, 46, 53, 60, 61, 62, 88 , 93, 97, 98, arată pârâta că unui cadru militar din Serviciul de Protecție și Pază nu îi sunt aplicabilă dispozițiile generale referitoare la durată legală a timpului de lucru și la zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale prevăzute de Codul muncii, ci cele privând situațiile de excepție, care sunt reglementări speciale, derogatorii și au în vedere specificul activității instituției.

Reclamanții au formulat punct de vedere, prin care au invocat Decizia nr. 65/2020 publicată în Monitorul Oficial nr 37/13.01.2021 și au arătat că normele Codului muncii se aplică cumulativ cu legislația specială. Arată că art. 7 alin 4 și 8 din OUG 99/2016 și OUG 9/2017 nu prevăd ce se întâmplă în ipoteză în care muncă suplimentară nu se compensează cu timp liber , astfel că apreciază că se completează cu dreptul comun, Codul muncii.

În ceea ce privește noțiunea de timp efectiv lucrat, arată că acestea aspect sunt lămurite de Directiva 2003/88/CE, nefiind necesară, de fapt fiind interzisă, o altă interpretare în legislația națională decât cea din Directivă.

Arată reclamanții că nu sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate a sesizării, respectiv nu sunt chestiuni care să ridice dificultăți de interpretare, nu sunt chestiuni care să nu fi fost lămurite, nu sunt chestiuni asupra cărora să nu se fi pronunțat, nici chestiuni noi.

Deliberând asupra necesității sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție tribunalul reține că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 2 alin 1 din OUG 62/2024, respectiv de dezlegarea acestei chestiuni de drept depinde în tot soluționarea cauzei de față, iar din verificările efectuate rezultă că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu s-a mai pronunțat în soluționarea recursului în interesul legii sau pentru dezlegarea unei chestiuni de drept.

De asemenea, din verificările efectuate a rezultat că problema de drept menționată nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare și nici nu face obiectul unei sesizări pentru dezlegarea unei chestiuni de drept în curs de soluționare.

În ce privește caracterul complex sau, după caz, precar al reglementării, de natură a conduce, în final, la interpretări diferite, precum și dificultatea completului în a-și însuși o anumită interpretare, tribunalul reține că, spre deosebire de dispozițiile art. 519 C.pr.civ, OUG 62/2024 nu impune o astfel de condiție, completul investit cu soluționarea unei chestiuni ce ține de salarizarea personalului plătit din fonduri publice *fiind obligat*, în măsura în care Înalta Curte de Casație și Justiție nu a lămurit deja problema de drept incidentă, să sesizeze această instanță.

Așa stând lucrurile, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu problema de drept anterior menționată, urmând să dispună suspendarea prezentei cauze, până la soluționarea sesizării.

În ce privește punctul de vedere al completului de judecată asupra problemei de drept a cărei lămurire de către Înalta Curte de Casație și Justiție se impune în prezenta cauză, tribunalul apreciază că în ceea ce privește posibilitatea plății orelor suplimentare în situația în care nu s-a acordat timp liber corespunzător în termenul prevăzut de lege, instanța reține că sediul materiei în perioada 06.07.2020- data trecerii în rezervă a reclamanților (ianuarie 2021-noiembrie 2022) este dat de art. 35 alin 1 din OUG nr 114/2018, conform căruia: prin derogare de la prevederile art. 21 alin (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019-2021, munca suplimentară efectuată peste durata

normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora, alin. 3, conform căruia: prin excepție de la prevederile alin. (1), munca suplimentară prestată în perioada 2019-2021 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție cuvenit(ă), proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare.

Art. II alin 1 din OUG nr. 130/2021 prevede că prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora. Alin. 3 prevede că prin excepție de la prevederile alin. (1), munca suplimentară prestată în anul 2022 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către polițiștii de penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 75% din solda de funcție/salariul de funcție cuvenit/cuvenit, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare.

Instanța reține că în condițiile în care nu este incident art. 35 alin 3 din OUG nr 114/2018 datorită specificului atribuțiilor Serviciului de Protecție și Pază față de atribuțiile enumerate de art. 35 alin 3 din OUG nr 114/2018, nefiind invocat în cauză că reclamanții în perioada ce face obiectul cauzei executau activități deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, art. 35 alin 1 impune compensarea orelor suplimentare cu timp liber corespunzător, obligație ce revine angajatorului în ce privește programarea în serviciu a personalului militar. În cazul în care nu s-a acordat timp liber corespunzător, reglementarea nu legiferează, deoarece obligația stabilită în sarcina angajatorului era o obligație de rezultat imperativă, nu de mijloace și dispozitivă, obligația și impunând angajatorului adoptarea conduitei în aplicarea normei juridice imperative reglementărilor incidente. Opinia instanței este în sensul că în cazul nerespectării obligației instituite de art. 35 alin 1 din OUG nr 114/2018 nu poate fi primită apărarea pârâtei conform cu care legislația specifică nu prevede posibilitatea plății vreunei majorări salariale pentru astfel de situații, munca fiind prestată peste durata normală a timpului de lucru.

În ceea ce privește sintagma "timp efectiv lucrat" prevăzută p pentru calculul majorării de 75% pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în

celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător de art. 35 alin 2 din OUG nr 114/2108 și art. II alin 2 din OUG nr.130/2021, instanța reține că cele mai multe dispoziții ale Directivei 2003/88/CE au fost transpuse în dreptul intern art 111 alin 1 și 2 , art. 114 alin 1 și 2 , art. 115 , art. 120 Codul muncii, iar sensul sintagmei "timp efectiv de lucru" în accepțiunea art. 13 alin 6 din OUG nr. 103/2013 trebuie să se includă întreaga perioadă de gardă, independent de prestațiile de muncă efectuate în mod real de lucrător în respectiva perioadă. Sintagma „*timpul efectiv lucrat*” avută de în vedere de OUG nr. 114/2018 și OUG 130/2021 nu are în vedere un program de lucru optimizat prin ordinele Directorului SPP, singurul criteriu relevant fiind al stabilirii dacă angajatul era la dispoziția angajatorului în perioada de gardă.

În ceea ce privește interpretarea art. 112 alin 1 Codul muncii, opinia instanței este în sensul că în lipsa unor norme juridice derogatorii se aplică dreptul comun, în speță Codul muncii. Astfel, chiar și în situația militarilor se aplică normele referitoare la durata normală a timpului de muncă, ceea ce depășește durată normală a timpului de muncă constituind muncă suplimentară.

În temeiul art.2 din OUG nr.62/2024 va sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție pentru a pronunța o hotărâre prin care să dea o rezolvare de principiu chestiunilor de drept litigioase în cauză.

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

În temeiul art. 2 alin 1 din OUG 62/2024 sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să se dea o rezolvare de principiu următoarelor chestiuni de drept:

”Dacă în interpretarea și aplicarea art. 35 alin 1 din OUG nr 114/2018, art II alin 1 din OUG nr. 130/2021 și art II alin 1 din OUG nr 168/2022, derogatorii de la disp. art. 21 alin 2 din Legea nr. 153/2017, pentru perioada în care legislația prevede posibilitatea compensării orelor suplimentare prestate de angajat doar cu timp liber corespunzător, instituția publică angajatoare poate fi obligată la plata acestora în situația în care nu a fost acordat timpul liber corespunzător în termenul prevăzut de lege”.

”Dacă sintagma "timp efectiv lucrat" prevăzută pentru calculul majorării de 75% pentru activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător în aplicarea art. 35 alin 2 din OUG nr 114/2018, art II alin 2 din OUG nr. 130/2021 și art II alin 2 din OUG nr 168/2022 coroborat cu art. 13 alin 5 din OUG nr. 103/2013, pentru personalul militar din cadrul Serviciului de Protecție și Pază poate fi interpretată în sensul că se referă doar la perioada în care își îndeplinește atribuțiile din fișa postului sau se referă la întreg timpul în care salariatul a fost la dispoziția angajatorului”.

”Dacă pentru cadrele militare din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională, sunt aplicabile prevederile art. 112 alin. (1) din Codul muncii care reglementează durata normală a timpului de munca de 40 de ore pe săptămână”.

”Dacă efectuarea serviciului în ture de către cadrele militare din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională conduce la acumularea de ore suplimentare în condițiile în care sunt depășite cele 40 de ore pe săptămână prevăzute de art. 112 alin. (1) din Codul muncii”.

Suspendă soluționarea cauzei privind pe reclamanții *** în contradictoriu cu pârâtul *** până la soluționarea sesizării.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării, cererea de recurs se depune la Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței, azi, 25.10.2024.

Președinte,

Asistent judiciar,

Asistent judiciar,

Grefier,