

R O M Â N I A

TRIBUNALUL
SECȚIA CIVILĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE

Asistent judiciar

Asistent judiciar

Grefier

Pe rol judecarea cauzei Litigii de muncă privind pe reclamanta în contradictoriu cu pârâta având ca obiect

La apelul nominal făcut în ședința publică răspunde reclamanta personal, aceasta fiind asistată de av....., cu împuternicire avocațială la dosar, lipsă fiind pârâta.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier care învederează următoarele:

- Dosarul a fost repus pe rol prin încheierea de ședință din data de 10.07.2024;
- Procedura de citare cu părțile este legal îndeplinită;
- Pârâta a depus la dosarul cauzei o cerere prin care arată că își menține concluziile atât cu privire la probele solicitate cât și pe fondul cauzei;
- S-a solicitat judecata cauzei în lipsă:

S-au analizat actele și lucrările dosarului, după care;

Instanța reține că reclamanta solicită plata contravalorii orelor suplimentare, a sporului pentru munca prestată în zilele de repaos și a contravalorii tichetelor de vacanță.

Dat fiind caracterul special al contractului individual de muncă pentru asistentul personal, având în vedere grija permanentă care trebuie acordată persoanei ocrotite, pune în discuție oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul OUG nr.62/2024, cu următoarea chestiune de drept:

„Dacă asistenții personali încadrați cu acest contract individual de muncă sunt îndreptățiți la plata orelor suplimentare și la acordarea tichetelor de vacanță.”

Av....., având cuvântul, atrage atenția asupra faptului că, în prezenta cauză, pârâta a înțeles să trateze acest contract individual de muncă ca fiind un contract normal de muncă în sensul că este încheiat un contract de muncă pentru 8 ore/zi timp de 5 zile/săptămână. Astfel se ridică în primul rând întrebarea dacă angajatorul a înțeles să acorde acestui contract de muncă încadrarea pe care trebuia să o aibă raportat la norma specială întrucât, în realitate, situația de fapt este că persoana în nevoie a beneficiat de îngrijire și sâmbăta, duminica și în zilele de sărbători legale întrucât un bătrân imobilizat la pat nu putea fi lăsat fără hrană, fără a i se asigura igiena și fără a fi îmbrăcat întrucât ar fi fost inuman. Apreciază că, independent de situația juridică pe care ar da-o Înalta Curte de Casație și Justiție, în continuare există această problemă în sensul că munca a fost prestată fără a fi însă remunerată.

Raportat la acest aspect instanța urmează a aprecia dacă, într-adevăr, se află în situația în care nu poate analiza cauza întrucât sunt incidente dispozițiile privind contractele de îngrijire a persoanelor cu nevoi speciale sau este vorba de un litigiu de muncă pentru că așa a înțeles să îl califice chiar angajatorul prin încheierea unui contract de muncă pe o perioadă 8 ore/zi timp de 5 zile/săptămână. Consideră că aceasta este chestiunea ce se impune a fi tranșată cu prioritate.

Instanța reține dosarul pentru a se pronunța asupra oportunității sesizării sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul OUG nr.62/2024, cu chestiunea de drept mai sus menționată.

TRIBUNALUL

Având nevoie de timp pentru a delibera, în raport de disp. art. 396 Cpc,

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

Amână pronunțarea la data de

Pronunțarea hotărârii se va face prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței, astăzi,
.....

Președinte,

Grefier,

Asistenți judiciari,

R O M Â N I A

TRIBUNALUL
SECȚIA CIVILĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Sedința publică de la

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE

Asistent judiciar

Asistent judiciar

Grefier

Pe rol fiind pronunțarea asupra cauzei Litigii de muncă privind pe reclamanta cu domiciliul în și cu domiciliul procesual ales la Cabinet de avocat în contradictoriu cu pârâta cu sediul în având ca obiect

La apelul nominal făcut în ședința publică, la pronunțare, au lipsit părțile.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, după care:

Se constată că dezbaterile în cauză au avut loc în ședința publică din data de 10 Octombrie 2024, ce s-au consemnat în încheierea de ședință din acea zi când, din lipsă de timp pentru deliberare, instanța, în conformitate cu disp. art. 396 CPC, a amânat pronunțarea în cauză pentru data de astăzi, când.

INSTANȚA

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

1. Cererea de chemare în judecată

Prin cererea înregistrată pe rolul acestei instanțe la data de, sub nr. reclamanta a solicitat obligarea pârâtei la calcularea și achitarea contravalorii orelor suplimentare efectuate în perioada 01.09.2018-06.08.2022, calcularea și achitarea contravalorii pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală și în zilele de weekend în perioada 01.09.2018-06.08.2022, acordarea contravalorii tichetelor de vacanță pentru anii 2018-2022, drepturile salariale mai sus menționate să fie actualizate cu indicele de inflație calculat până la data plății efective plus daune interese moratorii aferente diferențelor de drepturi salariale solicitate, sub forma dobânzii legale, începând cu data exigibilității, până la data plății efective. Cu cheltuieli de judecată.

În motivarea cererii reclamanta a arătat că, în fapt, a încheiat cu pârâta contractul individual de muncă nr. 2239/31.08.2018, pentru o perioadă nedeterminată, începând cu data de 1.09.2018. Aceasta a avut funcția de asistent personal debutant, desfășurându-și activitatea la domiciliul acesteia, persoana cu handicap de care a avut grijă, numitul locuind la același domiciliu. În toamna anului 2022 contractul individual de muncă a încetat, ca urmare a decesului beneficiarului.

Pe tot parcursul celor 5 ani cât a fost angajată în cadrul reclamanta a lucrat atât după terminarea programului normal de lucru, cât și în weekenduri. Ținând cont de specificul obiectului contractului de muncă, reclamanta a desfășurat activități de îngrijire a beneficiarului atât după încheierea programului de 8 ore, cât și în zilele de sărbătoare legală, ore pentru care nu a fost remunerată conform prevederilor legale. Totodată, nu a beneficiat niciodată nici de voucherele de vacanță care i se cuveneau în perioada în care a fost angajată.

1. Cu privire la obligarea părții la plata orelor suplimentare prestate.

Potrivit dispozițiilor Codului Muncii, pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Fiind vorba de îngrijirea unei persoane vârstnice, această durată a fost depășită zilnic, efectuarea orelor suplimentare reprezentând regula în situația reclamantei. A arătat că de luni până vineri aceasta lucra câte 12 ore pe zi, ore pentru care nu a fost plătită.

Art. 122 din Codul Muncii prevede că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru, iar dacă acest lucru nu este posibil în termenul de 90 de zile în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară este stabilit 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.

În acest sens, a efectuat demersuri pentru a-i fi comunicat contractul colectiv de muncă aplicabil în acea perioadă. Astfel, prin răspunsul părții nr. 3738/27.11.2023 a aflat că la nivelul instituției nu a fost întocmit Contract colectiv de muncă.

Prin urmare, ținând cont că nu există stipulat nici în contractual individual de muncă nivelul sporului, a solicitat aplicarea dispozițiilor legale și stabilirea sporului pentru muncă suplimentară prevăzut de Codul Muncii.

2. Obligarea părții la calcularea și achitarea contravalorii muncii prestate în zilele de sărbătoare legală și în zilele de weekend.

În conformitate cu art. 137 din Codul Muncii repaosul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care repaosul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității, repaosul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin regulamentul intern, iar salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul individual de muncă, având în vedere că natura activității prestate de reclamantă impunea îngrijirea numitului Rotam Petru inclusiv în zilele de weekend, muncă neplătită de către părâtă.

Potrivit art. 139-143 din Codul Muncii, pentru salariații care lucrează în zilele de sărbătoare legală, angajatorul acordă timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care nu se acordă zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală de un spor la salariul de bază care nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru. Reclamanta a lucrat multe ore în zilele de sărbători legale, ore pe care unitatea angajatoare nu i le-a plătit.

3. Referitor la achitarea contravalorii contravalorii voucherelor de vacanță

Voucherele de vacanță sunt bilete de valoare care se acordă angajaților pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern. Pârâta a recunoscut faptul că în perioada 2018-2022, reclamantei nu i-au fost acordate zile de concediu, fiind obligată de către Tribunalul Vaslui să compenseze în bani concediu de odihnă neefectuat. Cu atât mai mult reclamanta nu a beneficiat de voucherele de vacanță cuvenite în cei 5 ani.

Art. 1 alin. 2 din OUG 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță stipulează faptul că instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (i) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39

din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă anual vouchere de vacanță în cuantum de 1.600 lei, în perioada 1 ianuarie 2024-31 decembrie 2026, personalului ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei.

Legea specială - OUG 8/2009 nu prevede posibilitatea angajatorului instituție publică la acordarea sumelor de bani echivalente, ci a voucherelor de vacanță (pe format fizic sau în format electronic) cu care pot fi achiziționate doar servicii turistice în țară. Serviciile turistice pot fi folosite și ulterior anului în care trebuiau emise voucherele. Ulterior încetării raporturilor de muncă un fost angajator nu mai poate acorda aceste tichete de valoare.

Având în vedere faptul că reclamanta nu a beneficiat de aceste vouchere de vacanță în timpul raporturilor de muncă cu pârâta, a solicitat achitarea contravalorii acestora.

Cât privește actualizarea sumelor datorate cu indicele de inflație și acordarea daunelor moratorii sub forma dobânzii legale, a apreciat reclamanta că a fost păgubită de aceste drepturi salariale de către pârâtă care nu a respectat prevederile legale și contractuale.

Potrivit dispozițiilor art.253 din Codul Muncii angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Prin încălcarea obligațiilor sale, pârâta i-a produs un prejudiciu material constând, pe de o parte de privarea unor sume de bani cuvenite ca urmare a muncii prestate iar pe de alta parte, în devalorizarea monedei naționale, prejudiciu pe care angajatorul este dator să-l acopere cu atât mai mult cu cât reclamanta și-a respectat întocmai obligațiile de serviciu.

Dispozițiile art. 253 din Codul Muncii se coroborează cu cele ale art.1531 Cod Civ., care prevăd faptul că creditorul are dreptul la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării, prejudiciu care cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor și beneficiul de care acesta este lipsit."

Potrivit disp. art.1535 Cod Civ., 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 convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu. În acest caz, debitorul nu are dreptul să facă dovada că prejudiciul suferit de creditor ca urmare a întârzierii plății ar fi mai mic. Dacă nu sunt datorate dobânzi moratorii mai mari decât dobânda legală, creditorul are dreptul, în afara dobânzii legale, la daune-interese pentru repararea integrală a prejudiciului suferit.

Fiind vorba despre accesorii ale drepturilor salariale ce alcătuiesc creanța cuprinsă în titlurile executorii, daunele interese pentru întârzierea executării sunt reglementate și prin dispozițiile speciale ale art.166 (4) Codul muncii potrivit căroră întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs angajatului.

Actualizarea la inflație are, după cum sugerează chiar denumirea, finalitatea aducerii creanței la valoarea ei reală, în aceeași expresie economică din momentul stabilirii ei (deci, înăuntrul noțiunii de *lucram cessans*), fără altă componentă adăugată. Așa cum reține și înalta Curte de Casație și Justiție , actualizarea unei sume de bani cu indicele de inflație reprezintă doar o reparație parțială a prejudiciului și nu exclude dreptul creditorului de a i se plăti dobânda legală.

În privința despăgubirilor solicitate prin prezenta acțiune, art.1385 Cod Civil instituie principiul reparării integrale a prejudiciului (despăgubirea trebuie să cuprindă pierderea suferită de cel prejudiciat și câștigul pe care în condiții obișnuite el ar fi putut să îl realizeze și de care a fost lipsit), ceea ce înseamnă că se impune repararea ambelor elemente constitutive ale

pagubei, anume *damnum emergens* și *lucrum cessans*, care corespund celor două categorii de pretenții formulate de reclamantă - actualizarea cu indicele de inflație și dobânda legală.

În același sens, art. 23 alin. 3 din Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede că „cel care muncește are dreptul la un salariu echitabil și suficient care să-i asigure lui și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană.”

În dovedire, a solicitat administrarea probei cu înscrisuri, interogatoriul părâtei, expertiză contabilă și proba cu martori.

II. Apărările formulate

Prin întâmpinarea formulată, intimata a solicitat respingerea acțiunii introduse de reclamantă în integralitate, ca neîntemeiată.

1. În ceea ce privește cererea de obligare a intimatei la achitarea către reclamantă a contravalorii orelor suplimentare prestate în calitatea sa de asistent personal, o apreciază neîntemeiată pentru aceea că nu este indicat un număr concret de ore suplimentare ce se pretinde că au fost efectuate și pentru care se solicită plata drepturilor salariale și nici zilele în care ele ar fi fost efectuate. În concret, solicitarea reclamantei este una mult prea generală și vagă, în condițiile în care se afirmă că zilnic, de luni până vineri, ea ar fi prestat 12 ore de muncă, în loc de 8 ore.

A afirmat intimata că această cerere nu poate fi admisă, întrucât este imposibil de dovedit în lipsa unei evidențe (pontaj) zilnice, în care să fie evidențiate, în mod fidel, orele de muncă prestate în concret de reclamantă. Totodată, pentru ca această solicitare să poată fi admisă, era necesar ca această evidență să fi fost vizată spre neschimbare și de către organele de specialitate din cadrul serviciului de asistență socială ce funcționează în cadrul

Un alt argument în susținerea ideii de respingere a acestui capăt de cerere este acela că potrivit contractului individual de muncă semnat de părți, munca suplimentară trebuia reglementată printr-un act adițional, semnat de ambele părți, nefiind suficientă afirmația angajatei ca aceste ore de muncă ar fi fost prestate.

Față de aceste considerente, în lipsa unui pontaj sau a oricărei alte dovezi scrise, care să evidențieze, fără dubiu, că reclamanta a efectuat ore de muncă suplimentare, numărul total al acestora, precum și zilele în care ele au fost efectuate, a apreciat că acest capăt de cerere nu poate fi admis. Or, în lipsa unui număr clar de ore suplimentare efectuate, nu se poate realiza un calcul concret cu privire la sumele de bani solicitate drept compensație bănească.

Chiar dacă reclamanta a invocat în susținerea acestui capăt de cerere dispozițiile art. 122 din Codul Muncii, în lipsa unor dovezi concrete, care să elimine orice fel de dubiu, cererea aflată în discuție trebuie respinsă.

2. Aceeași soluție, de respingere, trebuie să primească și capătul de cerere privitor la calcularea și achitarea contravalorii muncii prestate în zilele de sărbătoare legală și în weekend-uri, în lipsa unui pontaj care să poată fi verificat, atât de părțile litigante, cât și de instanța de judecată, cererea trebuie respinsă.

Din punctul de vedere al intimatei, în lipsa pontajului sau a unei alte modalități de verificare obiective a orelor prestate în zilele de sărbătoare legală și în weekend-uri, solicitarea reclamantei devine una imposibil de dovedit, constituind o simplă afirmație lipsită de suport probator.

3. În ceea ce privește capătul de cerere privitor la achitarea contravalorii voucherelor de vacanță, a fost apreciat, de asemenea, ca neîntemeiat.

În condițiile în care însăși reclamanta admite că OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, nu prevede posibilitatea angajatorului instituție publică de a acorda sume de bani echivalente, ci doar a voucherelor în format fizic sau format electronic și, în mod obligatoriu, numai până la încetarea raporturilor de muncă, devine evident, că cererea reclamantei este inadmisibilă.

În ceea ce privește ultimul capăt de cerere, având în vedere caracterul accesoriu al acestuia, din argumentele expuse, urmează a fi respins în consecință. Cu cheltuieli de judecată.

II. Soluția instanței

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța reține următoarele:

1. Expunerea succintă a procesului

Reclamanta a îndeplinit funcția de asistent personal debutant, potrivit contractului individual de muncă cu nr.2239/31.08.2018, încheiat pe perioadă nedeterminată începând cu data de 01.09.2018. Aceasta și-a desfășurat activitatea la domiciliul persoanei cu handicap, locuind la același domiciliu. Contractul a încetat la decesul beneficiarului, la 06.08.2022.

Reclamanta susține că, pe parcursul derulării raportului de muncă, a lucrat atât după terminarea programului normal de lucru de 8 ore, cât și în zilele de sâmbătă și duminică sau sărbători legale, ore pentru care nu a fost remunerată. A arătat că natura activității prestate de reclamantă impune îngrijirea persoanei inclusiv în afara programului de muncă.

Contractul individual de muncă încheiat de reclamantă nu prevede efectuarea orelor suplimentare și nu au fost încheiate acte adiționale la acesta, dar prevede un program de 8 ore pe zi, respectiv 40 ore pe săptămână.

La nivelul părâtei - angajatorul reclamantei, nu a fost încheiat Contract Colectiv de Muncă.

2. Dispozițiile legale incidente

Contractul individual de muncă al asistentului personal este reglementat prin *Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea persoanelor cu handicap*, în care se statuează la art.37 că: „(1) Pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi:

a) salariu stabilit potrivit prevederilor *Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*;

b) program de lucru care să nu depășească în medie 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână;

Art.38 din același act normativ prevede că: „Asistentul personal are următoarele obligații principale:

c) „să presteze pentru persoana cu handicap grav toate activitățile și serviciile prevăzute în contractul individual de muncă, în fișa postului și în planul de abilitare-reabilitare pentru copilul cu handicap grav, respectiv în planul individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav;”

Art.39 alin.(3) din *Legea nr.448/2006*, „Modalitățile și condițiile de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă al asistentului personal se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.”

Codul muncii prevede în cadrul Titlului II – Contractul individual de muncă, cinci capitole distincte: Capitolul I – *Încheierea contractului individual de muncă*, Capitolul II - *Executarea contractului individual de muncă*, Capitolul III – *Modificarea contractului individual de muncă*, Capitolul IV – *Suspendarea contractului individual de muncă* și Capitolul V - *Încetarea contractului individual de muncă*.

Prestarea muncii suplimentare și a muncii în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală, precum și remunerarea acesteia reprezintă aspecte care țin de *executarea contractului individual de muncă*, astfel cum rezultă din prevederile art.39 alin.(1) Codul muncii (care se regăsește în Capitolul II al Titlului II din Codul muncii), referitoare la dreptul la salarizare pentru munca depusă, dreptul la repaus zilnic și săptămânal.

Cu privire la munca suplimentară, dispozițiile Codului muncii prevăd la art.120 „(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art.112, este considerată muncă suplimentară”.

Conform 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.”

Art. 123 Codul muncii stabilește că: „(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.”

La art.137 alin.(1), (2) și (3) Codul muncii se prevede că: „(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.”

În cazul zilelor de sărbătoare legală, prevăzute la art.139 alin.(1) Codul muncii, există prevederea cuprinsă la art.141 Codul muncii conform căreia „Prevederile art.139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită (...) specificului activității”, precum și prevederea cuprinsă la art.142 alin.(2) Codul muncii potrivit căreia: „În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.”

În ceea ce privește Legea nr.153/2017, la art.21 alin.4 se prevede că: „Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

Prin urmare, în raport de dispozițiile legale enunțate și specificul contractelor individuale de muncă încheiate de asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav, se pune problema în ce măsură sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii privitoare la munca suplimentară și munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbătoare legală, precum și dispozițiile Legii nr.153/2017 cu privire la aceleași aspecte.

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

În urma punerii în discuție de către instanță a oportunității sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul OUG nr.62/2024, cu următoarea chestiune de drept: „Dacă asistenții personali încadrați cu acest contract individual de muncă sunt îndreptățiți la plata orelor suplimentare și a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și de sărbătoare legală”, reclamanta a arătat că, ținând cont de aprecierea pârâtei cu privire la faptul că acest contract individual de muncă este unul normal, în sensul că este încheiat pentru 8 ore/zi timp de 5 zile/săptămână, se ridică în primul rând întrebarea dacă angajatorul a înțeles să acorde acestui contract de muncă încadrarea pe care trebuia să o aibă raportat la norma specială întrucât, în realitate, situația de fapt este că persoana în nevoie a beneficiat de îngrijire și sâmbăta, duminica și în zilele de sărbători legale întrucât un bătrân imobilizat la pat nu putea fi lăsat fără hrană, fără a i se asigura igiena și fără a fi îmbrăcat întrucât ar fi fost inuman. Apreciat că, independent de încadrarea juridică pe care ar da-o Înalta Curte de Casație și Justiție, în continuare, există această problemă în sensul că munca a fost prestată fără a fi însă remunerată.

Problema este aceea de a aprecia dacă, sunt incidente dispozițiile privind contractele de îngrijire a persoanelor cu nevoi speciale sau este vorba de un litigiu de muncă pentru că așa a înțeles să îl califice chiar angajatorul prin încheierea unui contract de muncă pe o perioadă 8

ore/zi timp de 5 zile/săptămână. Consideră că aceasta este chestiunea ce se impune a fi tranșată cu prioritate.

4. Punctul de vedere motivat al completului asupra chestiunii de drept

Contractul individual de muncă al asistentului personal al persoanei cu handicap grav are un caracter special care rezultă din prevederile Legii nr.448/2006. Este relevant faptul că art.39 alin.(3) din Legea nr.448/2006 face trimitere la Codul Muncii doar în privința încheierii și încetării contractului individual de muncă, nu și în privința executării acestuia.

Obiectul contractului rezultă din formularea art.38 alin.1 lit. c) din Legea nr.448/2006: „asigurarea de către salariat a „*planului individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav*”, contra plății salariului. Această prevedere se coroborează cu prevederile art. 20 din Legea nr.448 /2006 care specifică că serviciile sociale destinate persoanelor cu handicap pot fi acordate: „a) *la domiciliu: îngrijiri specializate la domiciliu, echipa mobilă, asistentul personal (neprofesionist).*”

Prin urmare, serviciile sociale prestate de către salariat sunt cele din planul individual de servicii, iar activitățile din acest plan trebuie realizat într-un program de lucru „care să nu depășească în medie 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână”.

Este important de observat că sunt situații în care asistentul personal nu are o obligație legală de întreținere a adultului cu handicap (care îi este rudă), în sensul Codului civil, astfel încât nu se poate susține că prezența permanentă a asistentului este necesară sau dezirabilă.

„Norma de muncă” este realizarea planului individual de recuperare a persoanei cu handicap, asumat de asistentul personal, care poate reclama o activitate, ce nu poate fi predeterminată, respectiv măsurată, astfel că referința la calculul timpului maxim de lucru pe săptămână nu este pertinentă, având în vedere că acesta poate suferi derogări, așa cum prevede Directiva nr. 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 *privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru*.

Planul individual de recuperare a persoanei cu handicap poate permite asistentului personal să își gestioneze timpul cu mai puține constrângeri și să-și urmărească propriile interese. În aceste circumstanțe, doar timpul de lucru aflat în legătură cu oferirea propriu-zisă a asistenței persoanei cu handicap grav pentru realizarea „*planului individual de servicii*” trebuie privită ca timp de lucru în cadrul programului de lucru prevăzut de art. 37 alin.(1) lit. b) din Legea nr. 448/2006, conform Directivei nr. 2003/88.

5. Cu privire la admisibilitatea sesizării

Potrivit art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024, „*Dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea-cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra, unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.*”

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

Față de preambulul expus în Ordonanța de Urgență 62/2024, instanța constată că singura condiție de admisibilitate a unei astfel de sesizări, în materia litigiilor privind stabilirea și/sau plata drepturilor-de natură salarială sau de pensie ale personalului plătit din fonduri publice este ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea procesului, iar această chestiune de drept să nici nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Verificate fiind aceste condiții, sesizarea este obligatorie.

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

În temeiul art. 2 alin. 3 și alin. 4 din O.U.G. nr. 62/2024 raportat la art. 520 alin. 2 C.pr.civ., instanța va dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.

Potrivit art.2 alin. 2 din O.U.G. nr. 62/2024, odată cu comunicarea către Înalta Curte de Casație și Justiție, prezenta încheierea se va aduce la cunoștința conducerii Secției Civile a Tribunalului Vaslui și transmiterea, prin poștă electronică, către toate instanțele judecătorești competente să soluționeze procese în aceeași materie, în primă instanță și în cale de atac.

Pentru aceleași considerente, participând la deliberări, conform art.60 alin.2 din Legea nr. 304/2022, asistenții judiciari și-au exprimat opinia în sensul celor reținute de instanța de judecată.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII**

DISPUNE

În temeiul art.1 alin.(1) și art.2 alin.(1) din *O.U.G. nr.62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale*, sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție, pentru lămurirea următoarelor chestiuni de drept:

Dacă dispozițiile **art.120 alin.(1) din Codul muncii, art.123 alin.(1) Codul muncii, art.21 alin.(4) din Legea nr.153/2017, ale art.137 alin.(3) din Codul muncii și ale art.142 alin.(2) din Codul muncii** (referitoare la plata și sporul pentru munca suplimentară, respectiv pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică și de sărbătoare legală) sunt aplicabile asistenților personali ai persoanelor cu handicap, față de conținutul contractelor individuale de muncă prevăzut de **art. 37 alin.(1) lit.a) și b) și art.38 lit.c) din Legea nr.448/2006**, precum și de prevederile **art.39 alin.(3) din Legea nr.448/2006**, în condițiile în care salariatul desfășoară activitatea la domiciliul persoanei cu handicap și nu are o obligație legală de întreținere.

În temeiul art.2 alin.(3), art.3 și art.4 din OUG nr.62/2024, raportat la art.520 alin.(2) Cod proc.civ. și art.412 alin.(1) pct.8 Cod proc.civ., suspendă judecarea cauzei până la soluționarea prezentei sesizări de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Prezenta încheiere se va comunica ÎCCJ și se va comunica prin e-mail către curțile de apel și tribunalele din țară.

Fără cale de atac.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței, astăzi,

.....

Președinte,

Grefier,

Asistenți judiciari,