

ROMÂNIA
TRIBUNALUL
-SECȚIA I-a CIVILĂ-

DOSAR NR.

ÎNCHEIERE

ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 23 OCTOMBRIE 2024
Instanța constituită din:

PREȘEDINTE:	- Judecător
.....	- Asistent judiciar
.....	- Asistent judiciar
.....	- Grefier

Pe rol fiind soluționarea *litigiului de muncă* privind acțiunea formulată de către reclamantul, în contradictoriu cu pârâta, având ca obiect – *calcul drepturi salariale*.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă reprezentanta reclamantului avocat, cu împuternicire avocațială la dosar (f.4), lipsă fiind pârâta.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care prezintă pe scurt obiectul dosarului, stadiul judecății, modul de îndeplinire a procedurii de citare și a celorlalte măsuri dispuse de instanță, după care:

Instanța pune în discuție necesitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu lămurirea următoarei chestiuni de drept: „Dacă în cazul asistenților personali se poate acorda contravaloarea indemnizației de concediu de odihnă”, iar în caz afirmativ „dacă la data de 12.02.2024 se poate solicita acordarea acestui drept pentru perioada 2020 – 2023 inclusiv”.

Reprezentanta reclamantului, avocat, arată că reclamantul este angajat al nu solicită acordarea unui termen de judecată pentru exprimarea unui punct de vedere și lasă la aprecierea instanței chestiunea pusă în discuție.

TRIBUNALUL,

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

I. Cu privire la admisibilitatea sesizării:

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

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

Astfel, instanța apreciază că trebuie să fie îndeplinite următoarele **condiții de admisibilitate** pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept:

1. *Completul de judecată să fie investit cu soluționarea unei cauze, în primă instanță sau în calea de atac, privind fie stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal, fie stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului prevăzut la alin. (1), indiferent de natura și obiectul acestor procese, de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.*

În dosarul de față, completul de judecată a fost investit cu soluționarea unei cauze în primă instanță ce privește plata unor drepturi de natură salarială – compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.

2. *Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei, iar această chestiune de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.*

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

Odată verificată îndeplinirea acestor condiții, sesizarea este obligatorie.

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

Cât timp sesizarea se dispune cu titlu imperativ, nu este lăsată la latitudinea instanței care judecă procesul analiza chestiunii privind dificultatea interpretării chestiunii de drept.

II. Expunerea succintă a procesului

Prin cererea înregistrată la data de 12.02.2024 pe rolul Tribunalului Hunedoara - Secția I-a Civilă sub nr. 444/97/2024, reclamantul a solicitat, în contradictoriu cu pârâta, obligarea acesteia din urmă la „*plata drepturilor salariale restante reprezentând contravaloarea indemnizației de concediu*” de odihnă pe perioada 2020 – 2023 inclusiv, actualizate cu rata inflației și cu dobânda legală, datorată de la data scadenței fiecărei indemnizații și până la data plății efective, cu obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

În fapt, reclamantul a arătat că a încheiat cu pârâta contractul individual de muncă nr. 1263/20.04.2017, în baza Dispoziției nr. 60/2017 a Primarului, fiind încadrat, de la data de 01.05.2017, ca asistent personal, gradația 3, ulterior 4, pentru îngrijirea fratelui său, persoană adultă cu grad de handicap grav. Inițial, a avut un salariu de încadrare lunar de 1714 lei, acesta fiind ulterior, în baza unor dispoziții și acte adiționale succesive, modificat, astfel că, de la 01.01.2023 are un salariu de încadrare de 3.083 lei/lună.

Potrivit contractului individual de muncă și actelor adiționale încheiate ulterior, reclamantul are dreptul la un concediu de odihnă anual cu durata de 25 zile/lucrătoare, pe care nu l-a putut efectua, pe perioada ultimilor 3 ani, adică 2020 - 2023, deoarece pârâta nu a asigurat prezența unui înlocuitor al asistentului personal.

În urma demersurilor repetate, efectuate pentru a i se achita drepturile cuvenite, i s-a dat de fiecare dată același răspuns, în sensul că la bugetul local nu sunt fonduri necesare pentru acordarea indemnizațiilor de însoțitori pentru persoane adulte cu handicap grav, pe perioada efectuării concediilor de odihnă a asistenților personali.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 150 din Codul muncii, art. 37 alin. 1 lit. c din Legea nr. 448/2006.

Prin întâmpinarea formulată la data de 06.03.2024, pârâta, a solicitat respingerea acțiunii ca netemeinică, arătând în fapt următoarele:

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

În cazul în care salariatul nu și-a efectuat concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Având în vedere precizările făcute, angajatorul – Primăria nu mai are obligația acordării concediului de odihnă neefectuat de către reclamantul în anul 2020, care se putea efectua până la data de 30.06.2022, și nici cel aferent anului 2021, care se putea efectua până la data de 30.06.2023. Implicit angajatorul nu mai are nici obligația de a-i plăti acestuia drepturile salariale restante reprezentând contravaloarea indemnizației de concediu aferentă anilor 2020, respectiv 2021.

În ceea ce privește obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale restante reprezentând contravaloarea indemnizației de concediu datorată reclamantului, pentru anii 2022 și respectiv 2023, această solicitare nu se justifică atâta timp cât potrivit art. 146 din Codul muncii, angajatorul mai poate să acorde reclamantului, care este salariat al primăriei, concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

În drept, au fost invocate prevederile art.205 și urm. din Codul de procedură civilă.

III. Punctul de vedere al părților

Tribunalul constată că pârâta nu a expus niciun punct de vedere, iar reclamantul prin reprezentant a arătat că lasă la aprecierea instanței chestiunea pusă în discuție.

IV. Punctul de vedere/Opinia preliminară al/a completului de judecată asupra chestiunii de drept cu privire la care se dispune sesizarea

Tribunalul reține că în contractul individual de muncă nr. 1263/20.04.2017 încheiat între părți se prevede la litera I că „durata concediului de odihnă este de 25 de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii”.

Această clauză contractuală a fost negociată în concordanță cu următoarele prevederi legale: - art. 144 alin. 1 din Codul muncii, care prevede că „dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților”,

- art. 145 alin. 1 din Codul muncii, conform căruia „durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare”,

- art. 37 alin. 1 lit. c din Legea nr. 448/2006, potrivit căreia „pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi: ... c) concediu anual de odihnă, potrivit dispozițiilor legale aplicabile personalului încadrat în instituții publice”.

Totodată, potrivit art. 146 din Codul muncii:

„(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă”.

În același timp, *art. 42 alin. 2 din Constituția României* prevede că „salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, **concediul de odihnă plătit**, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, **precum și alte situații specifice, stabilite prin lege**”.

Față de aceste dispoziții legale, Tribunalul apreciază că angajatorul are următoarele obligații, dreptul la concediul de odihnă plătit fiind un drept fundamental:

- pe de o parte, obligația de a-i respecta angajatului acest drept,
- pe de altă parte, în situația prevăzută de art. 146 alin. 2 din Codul muncii, să îi compenseze în bani concediul de odihnă neefectuat, instituția publică pârâtă neputându-și invoca propria culpă și nici prev. art. 146 al. 3 din Codul muncii, având în vedere că normele legale trebuie interpretate astfel încât să se producă efecte, iar nu să se motiveze imposibilitatea aplicării lor, precum și că, în urma evoluției raporturilor juridice de muncă, art. 146 alin. 3 din Codul muncii ajunge de multe ori să fie în contradicție vădită cu alineatul 2 al aceluiași articol.

În practică s-au ivit numeroase situații în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv și nici într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, iar raporturile de muncă nu încetează.

În asemenea situații, în cazul în care s-ar face aplicarea prev. art. 146 al. 3 din Codul muncii, în sensul de a se constata imposibilitatea compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat, s-ar aduce atingere în același timp și unui alt drept fundamental, prevăzut de art. 42 alin. 2 din Constituția României, și anume *securitatea și sănătatea salariaților*.

Astfel, securitatea și sănătatea salariatului – asistent personal al unei persoane adulte cu handicap grav – care este responsabil 24 de ore din 24 pentru cel pe care îl asistă, poate fi afectată ca urmare a lipsei posibilității de a avea repaus nici chiar pe perioada concediului de odihnă.

Prin urmare, în temeiul principiului echității și cel al bunei credințe în raporturile juridice, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat apare inerentă.

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

„Dacă în cazul asistenților personali se poate acorda contravaloarea indemnizației de concediu de odihnă, iar în caz afirmativ, dacă la data de 12.02.2024 se poate solicita acordarea acestui drept pentru perioada 2020 – 2023 inclusiv”.

În temeiul art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, instanța va dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a prezentei sesizări.

Potrivit art. 2 alin. 2 din O.U.G. nr. 62/2024, odată cu comunicarea către Înalta Curte de Casație și Justiție, prezenta încheiere se va transmite, în copie, prin poștă electronică, de

către instanța de trimitere și celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze, în primă instanță sau în calea de atac, procese de natura celui în care aceasta a fost formulată. Președinții instanțelor judecătorești competente, de îndată ce primesc copia încheierii de sesizare, iau măsurile necesare pentru informarea judecătorilor din secțiile corespunzătoare ale acelor instanțe.

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

În baza art.2 alin1 coroborat cu al.2 din OUG nr.62/2024, se sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție.

Dispune trimiterea la Înalta Curte de Casație și Justiție a prezentei încheieri, la care se atașează următoarele înscrisuri, conforme cu originalul: cererea de chemare în judecată însoțită de înscrisuri și întâmpinarea depusă de pârât.

În baza art.2, alin. 2 din OUG nr.62/2024 se va transmite încheierea de sesizare, în copie, prin poșta electronică și celorlalte instanțe competente să soluționeze în primă instanță sau în calea de atac procese de natura acestui dosar.

În temeiul art. 520 al.2 din Codul de procedură civilă suspendă soluționarea cauzei până la soluționarea sesizării de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședința publică din data de 23 octombrie 2024.

Președinte,

.....

Asistent judiciar,

.....

Asistent judiciar,

.....

Grefier,

.....