

Dosar nr.

ROMANIA
CURTEA DE APEL GALATI
SECȚIA CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 24 Octombrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE.

Judecător

Grefier

Pe rol fiind soluționarea apelului declarat de pârâta [nume], cu sediul în [adresa], împotriva sentinței civile nr. [nr.] a Tribunalului Galați, în contradictoriu cu intimații-reclamanti [nume].

[nume], cu domiciliul [adresa], procesual ales la CÎA [nr.], din [data].

[nume], în cauza având ca obiect „drepturi salariale”.

La apelul nominal au lipsit părțile.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei în sensul celor consemnate mai sus cu privire la obiectul cauzei, prezența părților și a modului de îndeplinire a procedurii de citare, faptul că dosarul se află la al 2-lea termen de judecată în apel.

La data de 23.10.2024, atât apelanta, cât și intimatul și-au exprimat un punct de vedere cu privire la incidența în cauză a dispozițiilor OUG nr. 62/2004.

Curtea rămâne în pronunțare cu privitor la aplicativitatea dispozițiilor OUG nr. 62/2004 și eventual pe fondul cauzei.

CURTEA

Având nevoie de timp pentru deliberare;

Văzând și disp. art. 396 alin. 1 Cod procedură civilă;

DISPUNE:

Amână pronunțarea în cauză la data de 31.10.2024, când soluția se va pune la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin intermediul grefei instanței azi,
24.10.2024.

Președinte,

Judecător,

Grefier,

Dosar nr.

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL GALAȚI
SECȚIA CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 31 Octombrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE

Judecător

Grefier

Pentru astăzi fiind amânată pronunțarea în apelul declarat de către pârâta
impotriva sentinței civile nr. _____ a Tribunalului Galați, în contradictoriu cu
intimații-reclamanți :

_____ cu domiciliul procesual ales la
din _____

Dezbaterile au avut loc în ședința din data de 24.10.2024, când, instanța având nevoie de
timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea la data de 31.10.2024.

CURTEA

În aceeași compunere și pentru aceleași motive

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:

Amână pronunțarea în cauză la data de 7.11.2024.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin grefa instanței azi, 31 Octombrie
2024.

Președinte,

Judecător.

Grefier



Dosar nr

ROMANIA
CURTEA DE APEL GALATI
SECȚIA CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
ÎNCHEIERE

Sedința publică de la
Completul compus din:
PREȘEDINTE
Judecător
Grefier

Pentru astăzi fiind amânată pronunțarea în apelul declarat de către pârâta
, cu sediul în
, împotriva sentinței civile nr. a Tribunalului Galați, în contradictoriu cu
intimații-reclamanti

Dezbaterile au avut loc în ședința din data de când, instanța având nevoie de
timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea la data de și ulterior la data de

CURTEA

Asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri
prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept:

Obiectul cauzei

Prin cererea formulată și înregistrată sub nr. de rolul Tribunalului Galați la,
reclamanții au solicitat în contradictoriu cu pârâta

-să se constate că orele afectate pauzei de masă și efectuate în plus de către reclamanți,
reprezintă ore suplimentare ce trebuie plătite conform contractelor individuale de muncă,
Regulamentului de Ordine Interioare și Contractului Colectiv de Muncă;

-plata drepturilor salariale pentru fiecare reclamant în parte, aferente muncii suplimentare
peste timpul normal de muncă de 8 ore zilnic potrivit condicii zilnice de prezență, în perioada
19.01.2020 – 30.12.2022, timp afectat intervalului pauzei de masă, sume actualizate cu indicele de
inflație la data plății.

- obligarea pârâtei la calcularea și virarea contribuției de asigurări sociale aferente drepturilor salariale solicitate, precum și obligarea acestora la plata cheltuielilor de judecată.

Motivându-și în fapt cererea au arătat că sunt angajați ai _____ în cadrul Secției _____, având un program normal de lucru de 8h/zi, respectiv 40 h/săptămână, conform contractelor individuale de muncă, actelor adiționale la acestea existente la dosarul personal al fiecăruia (dosar arhivat de personalul Resurselor Umane) și a contractului colectiv de muncă.

Au arătat că personalul de zi din cadrul _____ din ramurile _____ își desfășoară activitatea între orele 7:00 – 15:00 (8 h/zi, respectiv 40 h/săptămână), iar personalul turant a efectuat serviciul de 12 h între orele 07:00-19:00, respectiv 19:00-07:00, fiind plătit corespunzător timpului lucrat.

S-a susținut că sunt ponțați 8,30 h/zi în condica de prezență zilnică sau carnetul de șantier conform semnăturilor de intrare și ieșire de la serviciu, iar în foaia colectivă de prezență lunară aceștia sunt trecuți cu 8h/zi.

Au precizat că plata drepturilor salariale se face după foaia colectivă de prezență lunară, de aici, rezultând că cele 30 minute/zi lucrate efectiv în plus nu sunt trecute la plată, fiind considerate pauză de masă, foaia colectivă de prezență lunară fiind întocmită după condica de prezență sau carnetul de șantier, însă în loc de 8,30 h/zi sunt trecute la plată numai 8 h/zi.

Au considerat că cele 30 de minute prestate zilnic de reclamantii peste programul de 8 ore reprezintă ore suplimentare, care ar trebui remunerate corespunzător.

În susținerea cererii, s-au folosit de proba cu înscrisuri.

În drept au invocat disp. art. 111, art. 114, art. 119, art. 120, art. 122-123, art. 272 din Codul muncii, Hotărârea CJUE din 10 septembrie 2015 din cauza C-266/14, PCT 37, Directiva nr 2003/88.

Pârâta a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea acțiunii ca nefondată.

A învederat că, în fapt, divergența părților din prezenta cauză se referă la regimul juridic al intervalului de timp de 30 de minute din cadrul programului de lucru zilnic al reclamantilor, în sensul stabilirii dacă acesta constituie sau nu muncă suplimentară ce ar trebui implicit remunerată de către angajator.

Potrivit disp art. 134, alin. (1) din Codul muncii „În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern”, iar potrivit art. 134 alin. (3) din Codul Muncii „pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Astfel, legiuitorul a recunoscut în favoarea angajaților anumite drepturi specifice, în speță dreptul la „pauza de masă”, drept ce relevă o destinație specială a intervalului de timp în care și pentru care are loc întreruperea unei activități, respectiv interval alocat angajatului pentru a servi masa.

A susținut că, potrivit prevederilor art. 7.4., lit. b) și c) din Regulamentul intern al SECȚIEI _____, programul de lucru pentru subunitățile exterioare ale secției/districtelor unde reclamantii și-au desfășurat activitatea în perioada ianuarie 2020 - ianuarie 2023 a fost stabilit în intervalul 7:30- 16:00, cu o pauză de masă stabilită în intervalul 12:00-12:30. Revizorii de cale au avut stabilit programul în intervalul 7:30 – 16:00, cu o pauză de masă stabilită în intervalul 13:00-14:00, iar în timpul orei de vară programul a fost 8,30 - 17,30, cu o pauză de masă stabilită în intervalul 13:00 – 14:00, timpul pauzei de 30 minute fiind timp exclusiv la dispoziția salariaților.



din cadrul districtelor, aceștia putând beneficia liber de timpul alocat pentru a lua masa sau pentru a se odihni, fiind așadar exclusiv timp de repaus.

Prin urmare, programul de lucru zilnic al salariaților din centralul secției a fost de la ora 7:30 la ora 15:30, cu excepția salariaților din cadrul districtelor, unde programul era stabilit de la ora 7:30 la ora 16:00, datorită pauzei de masă de 30 de minute, astfel încât timpul efectiv de lucru al acestora a fost de 8 ore zilnic.

În consecință, a arătat pârâta că, chiar prin regulamentul intern angajatorul a stabilit în cazul personalului subunităților exterioare din cadrul Secției un program în care este prevăzut expres regimul juridic al celor 30 de minute, care depășesc perioada timpului de muncă de 8 ore/zi, ca fiind perioadă de pauză de masă.

A mai menționat că, celelalte ramuri (instalații, trafic) din cadrul nu au această pauză de 30 de minute, deoarece, nu lucrează fizic greu și nici nu au normative de lucrări.

De asemenea, a solicitat să se rețină faptul că esența dreptului la pauza de masă se caracterizează prin posibilitatea angajatului de a servi masa în timpul programului de lucru. Acest fapt înseamnă că dreptul la pauza de masă nu include, în mod necesar, satisfacerea unei cerințe de ordin subsidiar, cum ar fi posibilitatea angajatului de a părăsi aria locului de muncă pentru a servi masa într-un anumit loc sau posibilitatea angajatului de a părăsi aria locului de muncă și a-și satisface orice altă nevoie, dacă nu dorește să servească masa.

Așadar, regimul juridic în care se află angajatul în perioada de exercitare a dreptului la pauza de masă nu este identic în mod absolut cu regimul juridic în care angajatul se găsește în afara programului de lucru sau în perioada de repaus, reglementată de dispozițiile art. 135 din Codul muncii.

De altfel, arată pârâta că reclamantii au fost informați sub semnătură de faptul că programul de lucru este stabilit în intervalul 7:30-16:00, cu o pauză de masă în intervalul 12:00-12:30.

Mai mult decât atât, niciun salariat reclamant nu a înțeles să formuleze obiecțiuni/observații cu privire la această dispoziție din regulamentul intern al societății privind pauza zilnică.

Față de criticile reclamantilor în sensul că, deși în condica zilnică de prezență sunt trecuți 8,30 h/zi, în Foaia Colectivă de prezență lunară sunt pontajați doar 8 h/zi, cele 30 de minute/zi fiind considerate pauză de masă, a precizat faptul că în condica zilnică de prezență a reclamantilor este consemnat programul de lucru stabilit prin Regulamentul intern, respectiv intervalul orar 7:30-16:00, iar în pontajele lunare (foile colective de prezenta) este consemnat timpul de lucru de 8 ore/zi (raportat la timpul efectiv lucrat), atâta vreme cât cele 30 de minute reprezintă perioadă de pauză și nu muncă suplimentară.

Acest aspect este reglementat chiar și în cuprinsul Regulamentului intern, care precizează la art. 7.7 următoarele: „Pe baza condicii de prezență se întocmește pontajul (foaia colectivă de prezență)... În foaia colectivă de prezență trebuie să se evidențieze clar, pe baza condicii de prezență și a altor documente primare: timpul efectiv lucrat; orele suplimentare care s-au efectuat și urmează a fi compensate; orele suplimentare efectuate care nu au putut fi compensate și se plătesc.... Orele efectuate peste program se evidențiază distinct în condica de prezență și în pontaj, acestea se compensează cu timp liber corespunzător...”

Pârâta a susținut că, de altfel, potrivit contractelor individuale de muncă și actelor adiționale, durata timpului de lucru al reclamantilor este de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, repartizarea programului de lucru fiind de 8 ore pe zi.

Așadar, prin contractele de muncă încheiate de către fiecare reclamant, părțile nu au stabilit un „program de muncă” de 8 ore pe zi, ci o „durată a timpului de lucru” de 8 ore pe zi.

În consecință, pârâta a arătat că, având în vedere situația de fapt și dispozițiile art. 111 din Codul muncii; art. 2 din Directiva 2003/88/CE, Regulamentului de ordine interioară, cele 30 de

minute nu fac parte din durata timpului de lucru și, pe cale de consecință, nu se pune problema să reprezinte muncă suplimentară.

În combaterea susținerilor reclamanților s-a folosit de proba cu înscrisuri.

În drept, a invocat disp. art. 111, art. 114 și art. 134, alin. 1 și alin. 3 din Codul muncii, art. 7.17 și art. 7.4 din Regulamentul intern al

din 2020, art. 2.2 Cap VI din Regulamentul Intern din 2014, Directiva nr. 2003/88/CE, Hotărârea CJUE dată la 10 septembrie 2015 în cauză C-266/14, pct. 37 și art. 205 și următ. din Cod procedură civilă.

Prin sentința civilă nr. 486/28 mai 2024, prima instanță a admis acțiunea și a obligat pe pârâta să plătească reclamanților drepturile salariale aferente muncii suplimentare peste timpul normal de muncă de 8 ore pe zi, potrivit condicii zilnice de prezență, în perioada 19.01.2020 – 30.12.2022, timp afectat intervalului pauzei de masă, sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflației.

A mai obligat pe pârâtă să calculeze și să vireze în bugetul asigurărilor sociale de stat contribuția de asigurări sociale aferente drepturilor salariale acordate prin prezenta hotărâre și la plata cheltuielilor de judecată suma de cate 200 lei pentru fiecare reclamant.

Pentru a se pronunța astfel, prima instanță a reținut următoarele:

Potrivit copiei contractelor individuale de muncă, reclamanții sunt salariați ai pârâtei și își desfășoară activitatea în cadrul

Durata muncii este de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână, iar programul de lucru se desfășoară între orele 07:30 – 16:00 aspect necontestat de niciuna dintre părți.

Conflictul de natură juridică se circumscrie modalității de calificare a perioadei de 30 de minute cu care este depășită durata muncii prevăzută în contractele individuale de muncă, respectiv dacă reprezintă ore suplimentare sau timp de repaus.

Dispozițiile art. 111 din Codul Muncii prevăd că „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”.

Potrivit art. 134 din Codul muncii, „În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (...) (3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă”.

De asemenea, instanța a reținut că reglementările comunitare, respectiv Directiva CE nr. 88/2003, la art. 2, cuprinde definiții proprii ale noțiunilor de „timp de lucru” și „perioada de repaus”. Astfel, „timp de lucru” semnifică orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, iar prin „perioadă de repaus” orice perioadă care nu este timp de lucru.

Potrivit jurisprudenței CJUE, principiul interpretării conforme impune ca instanțele naționale să facă tot ce se află în competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta (Cauza C- 268/06, pct. 101).

De asemenea, în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii, în cazul în care nu poate să procedeze la o interpretare a reglementării naționale care să fie conformă cu cerințele dreptului Uniunii, instanța națională însărcinată cu aplicarea, în cadrul competenței proprii, a



dispozițiilor dreptului Uniunii are obligația de a asigura efectul deplin al acestora, lăsând neaplicată, dacă este necesar, din oficiu, orice dispoziție contrară a legislației naționale, chiar ulterioară, fără să solicite și fără să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (Cauza C-107/19, pct. 45).

Curtea Europeană a stabilit faptul că noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” nu trebuie interpretate în funcție de dispozițiile diferitelor reglementări ale statelor membre, ci reprezintă noțiuni de drept comunitar care trebuie definite în funcție de caracteristicile lor obiective, prin referire la sistemul și obiectivul final al directivei.

Doar o astfel de interpretare autonomă este de natură să asigure directivei deplina sa eficacitate, precum și o aplicare uniformă a acestor noțiuni în toate statele membre (Cauza C-151/02, pct. 58).

În ceea ce privește elementul constitutiv al noțiunii de „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, potrivit căruia lucrătorul trebuie să fie la dispoziția angajatorului în acest timp, trebuie arătat că factorul determinant este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Astfel, pentru ca un lucrător să poată fi considerat ca fiind la dispoziția angajatorului său, acest lucrător trebuie să fie pus într-o situație în care este obligat, din punct de vedere juridic, să se supună instrucțiunilor angajatorului său și să își exercite activitatea pentru acesta.

În schimb, din jurisprudența Curții reiese că posibilitatea pentru lucrători de a și gestiona timpul fără constrângeri majore și de a se consacra propriilor interese este un element de natură să arate că perioada respectivă nu constituie timp de lucru în sensul Directivei 2003/88. Trebuie să se constate în acest context că directiva menționată nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus (Cauza C-266/14).

Astfel, instanța a procedat la aplicarea dispozițiilor legale naționale cu luarea în calcul a principiilor enunțate în jurisprudența CJUE mai-sus menționate, în vederea stabilirii naturii juridice a perioadei de 30 de minute cu care este depășită durata muncii prevăzută în contractele individuale de muncă ale reclamantilor.

Instanța a reținut că pârâta nu a produs probe pentru a dovedi că în perioada de exercitare a dreptului la pauză, salariaților nu le incumbă nicio obligație legată de exercitarea funcției, că pot părăsi liber unitatea și că nu le este solicitată prezența în caz de urgență.

În consecință, instanța a apreciat că perioada de 30 de minute în discuție reprezintă timp de lucru, respectiv muncă suplimentară prin raportare la programul de lucru exercitat și sunt aplicabile dispozițiile art. 123 alin 1 în referire la art. 122 alin. 1 Codul muncii.

Față de aceste considerente pârâta a fost obligată să plătească reclamantilor drepturile salariale aferente muncii suplimentare efectuată peste timpul normal de muncă de 8 ore pe zi, potrivit condiții zilnice de prezență, în perioada 19.01.2020 – 30.12.2022, sume actualizate cu indicii de inflație la data plății efective.

Potrivit art. 40 alin. 2 lit. „f” din Codul muncii, angajatorul parat a fost obligat să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați în condițiile legii.

În temeiul disp. 453 alin. 1 și 2 Cod procedură civilă pârâta a fost obligată către reclamant la plata sumei de 13200 lei cu titlu de cheltuieli de judecată, potrivit chitanței, depusă la dosar.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâta prin care a reiterat susținerile din prima instanță.

Cu privire la incidenta OUG nr. 62/2024 în cauză, ambele părți au susținut că aceasta este aplicabilă și ca se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru următoarele motive:

Apelanta-pârâtă a învederat că, având în vedere calitatea reclamanților de salariați ai Sucursala - societate aflată sub autoritatea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, este asimilată autorităților publice conform art. 2 alin. 1 lit. b teza finală din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, ce desfășoară activități de interes public național în scopul realizării transportului feroviar public (conf. Art. 6 din HG nr. 581/1998 privind înființarea Companiei Naționale de căi Ferate SA, prin reorganizarea Societății Naționale a Căilor Ferate Române, a cărui buget de venituri și cheltuieli este aprobat prin Hotărâre de Guvern nr. 492/14.05.2024.

A mai arătat apelanta, că soluționarea pe fond a cauzei depinde de lămurirea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a următoarei chestiuni de drept: raportat la prevederile art. 134 alin 1 și alin. 3 din Codul muncii și la disp. art. 111 alin. 1 din Codul muncii, timpul afectat pauzei de masă (neinclus în durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi, dar inclus în programul zilnic de 8 ore și 30 de minute, poate fi considerat timp de muncă suplimentară, dacă angajatorul nu a prevăzut acest timp de pauză în contractele individuale de muncă, ci l-a prevăzut în Regulamentul intern, fără a fi descris, în mod explicit, modul de exercitare a pauzei (faptul că în perioada pauzei de masă salariații își întrerup activitatea, că nu se mai află la dispoziția angajatorului sau că acest timp este exclusiv dedicat odihnei și servirii mesei).

Reclamanții - intimați, prin apărător ales au susținut că în baza dispozițiilor art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024 se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât, există practică neunitară la nivelul curților de apel din țară, iar soluționarea cererii reclamanților depinde de lămurirea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a naturii juridice a celor 30 de minute, care depășesc durată de 8 ore de muncă pe zi, timp în care salariații sunt la dispoziția angajatorului și îndeplinesc sarcinile conform contractului de muncă.

Instanța de apel consideră că în speță sunt incidente dispozițiile art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024, deoarece procesul de față privește stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, deoarece pârâta fiind o societate pe acțiuni ce desfășoară activități de interes public național în scopul realizării transportului feroviar public, conf. art. 6 din HG nr. 581/1998 privind înființarea Companiei Naționale de căi Ferate SA, a cărui buget de venituri și cheltuieli este aprobat prin Hotărâre de Guvern nr. 492/14.05.2024 iar statul român este unicul acționar conform art. 1 și 2 din H.G. nr. 581/1998.

Chestiunea litigioasă vizează stabilirea - în raport de dispozițiile art. 111 și art. 134 din Codul muncii - a naturii juridice a pauzei de 30 de minute (neprevăzută în contractele individuale de muncă) peste programul de lucru de 8 ore, pauză stabilită doar prin Regulamentul intern al societății, din cauza amplasării locului desfășurării activității, salariații rămân la locul de muncă, în incinta unității și la dispoziția angajatorului pe timpul aceste pauze de masa.

De asemenea, din verificările efectuate, a rezultat ca 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.

Față de aceste aspecte, Curtea va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu problema de drept anterior menționată, urmând să dispună și suspendarea prezentei cauze până la soluționarea sesizării.

Punctul de vedere al completului de judecată

Pauza de masă nu este obligatorie, ci facultativă, însă, fiind un drept acordat în favoarea salariaților, numai aceștia pot să renunțe la pauza de masă.



Acordarea de către angajator a pauzei de masă este condiționată de perioada totală a timpului zilnic de muncă.

Legiuitorul reglementează doar principiul acordării pauzei, pe durata executării programului de lucru, în scopul declarat ca salariații să poată să mănânce.

Dispozițiile legale incidente în cauză:

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

Potrivit alin. 2 din același articol, programul de muncă reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

Art. 112 Codul muncii stabilește că pentru salariații angajați cu normă întreagă, durată normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art. 134 Codul muncii stabilește că în cazurile în care durata zilnică de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la o pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă, aplicabil, or prin regulamentul intern.

Conform alin. 3, pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durată zilnică normală a timpului de muncă.

Potrivit art. 120 Codul muncii munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de art. 122 este considerată muncă suplimentară.

Potrivit Directivei CE2003/2008, timpul de lucru semnifică orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale iar prin perioada de repaus, orice perioadă care nu este timp de lucru.

Pentru aprecierea timpului de lucru în sensul art. 2 punctul I din această Directivă, lucrătorul trebuie să fie la dispoziția angajatorului în acest timp. Factorul determinant este faptul că lucrătorul este obligat să fie, fizic, la locul determinat de către angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare.

În opinia instanței de apel, pauza de masă stabilită peste programul de 8 ore pe zi, reprezintă timp de muncă, dat fiind faptul că, în regulamentul intern, angajatorul nu a precizat modalitatea în care se va exercita această pauză, în condițiile în care din cauza specificului locului de muncă, salariații sunt obligați să rămână în incinta locului de muncă, la dispoziția angajatorului și eventual să presteze diverse activități.

În concluzie, în temeiul art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024 va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

În interpretarea art. 111 și art. 134 din Codul Muncii, timpul afectat pauzei, neinclus în programul zilnic de 8 ore, poate fi considerat timp de muncă sau muncă suplimentară, dacă angajatorul nu a prevăzut acest timp de pauză în contractul individual de muncă, ci doar în regulamentul intern, fără a descrie în mod explicit modalitatea de exercitare a pauzei de masă, iar angajatul este în incinta unității angajatorului și la dispoziția acestuia.

Va dispune suspendarea judecării apelului până la soluționarea sesizării de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Va dispune transmiterea prezentei încheieri, prin poșta electronică, tuturor celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze procese de natura celui de față.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:

În baza art. II alin. 1 OUG 62/2024 dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare cu dezlegarea următoarei probleme de drept:

În interpretarea art. 111 și art. 134 din Codul Muncii, timpul afectat pauzei, neinclus în programul zilnic de 8 ore, poate fi considerat timp de muncă sau muncă suplimentară, dacă angajatorul nu a prevăzut acest timp de pauză în contractul individual de muncă, ci doar în regulamentul intern, fără a descrie în mod explicit modalitatea de exercitare a pauzei de masă, iar angajatul este în incinta unității angajatorului și la dispoziția acestuia.

Suspendă soluționarea prezentei cauze până la soluționarea sesizării de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Dispune comunicarea prezentei încheieri către Înalta Curte de Casație și Justiție și trimiterea în copie prin poștă electronică și celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze procese de natura celui de față.

Fără cale de atac.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin grefa instanței azi, 07 Noiembrie 2024.

Președinte,

Judecător,

Grefier,

Redactat: Judecător /14.11.2024

Tehnoredactat 5 ex./14.11.2024

