

Prezentul document este supus reglementărilor aflate sub incidența Regulamentului U.E. 2016/679
Cod ECLI

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL CLUJ
SECȚIA A IV-A PENTRU LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. (...)

ÎNCHEIERE

Ședința publică din data de (...)2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: (...)

JUDECĂTOR: (...)

GREFIER: (...)

S-a luat în examinare apelul declarat de reclamantul (...) în numele membrului de sindicat (...) împotriva Sentinței civile nr. (...) din (...), pronunțată de Tribunalul (...) în dosarul nr. (...).
privind și pe intimata pârâtă (...), având ca obiect (...).

La apelul nominal făcut în ședință publică, la prima strigare a cauzei, se constată lipsa părților.

Curtea apreciază că se impune lăsarea cauzei la a doua strigare, pentru a da posibilitatea părților să se prezinte la dezbateri.

La apelul nominal făcut în ședință publică, la a doua strigare a cauzei, se constată lipsa părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează că prezenta cauză se află la al doilea termen de judecată, că s-a solicitat judecarea cauzei în lipsă și că la termenul anterior cauza a fost amânată pentru ca părțile să formuleze punct de vedere cu privire la o posibilă sesizare a ÎCCJ, raportat la prevederile art. 2 din OUG nr.62/2024.

Totodată, se constată că la data de 10 octombrie 2024, prin serviciul registratură al instanței, apelantul reclamant a depus la dosarul cauzei punct de vedere, iar în dimineața de dinaintea ședinței intimata pârâtă a depus de asemenea punct de vedere.

Curtea constată că ambele părți au formulat punct de vedere cu privire la dispozițiile art. 2 din OUG nr.62/2024, respectiv **cu privire la eventuala sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție**, pentru pronunțarea unei hotărâri prin care să se dea o rezolvare de principiu chestiunii de drept pe care instanța, raportat la pozițiile procesuale, **urmează să o precizeze** în sensul în care se va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să dea o rezolvare de principiu următoarei chestiuni de drept, respectiv „dacă dispozițiile art. 146 alin. (3) din Codul Muncii pot fi interpretate în sensul în care sunt aplicabile situației pretransferului prevăzut de art. 4 lit. j) din Metodologia Cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul 2022-2023, aprobată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 5578/10.11.2021.”

Curtea reține cauza în pronunțare cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și cu privire la suspendarea cauzei.

CURTEA

Având nevoie de timp mai îndelungat pentru deliberare,
Motiv pentru care,

DISPUNE

Amână pronunțarea pentru data de (...) 2024.

Data și pronunțată în ședință publică din (...)2024.

PREȘEDINTE

(...)

JUDECĂTOR

(...)

GREFIER

(...)

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL CLUJ
SECȚIA A IV-A PENTRU LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. (...)

ÎNCHIEIERE

Ședința publică din data de (...)2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: (...)

JUDECĂTOR: (...)

GREFIER: (...)

S-a luat în examinare, necesitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, invocată din oficiu de către instanță, în cadrul apelului declarat de reclamantul (...) în numele membrului de sindicat (...) împotriva sentinței civile nr. (...) din (...), pronunțată de Tribunalul (...) în dosarul nr. (...), privind și pe intimata pârâtă (...), având ca obiect (...).

Mersul dezbaterilor a fost consemnat în încheierea de ședință din data de (...)2024, când instanța a dispus amânarea pronunțării pentru azi, încheierea pronunțată făcând parte integrantă din prezenta încheiere de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

CURTEA

Asupra sesizării Completului pentru dezlegarea unor probleme de drept din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție, reține următoarele:

Expunerea litigiului

Prin cererea înregistrată la data de (...), reclamantul (...), în numele membrei de sindicat (...), a chemat în judecată pârâta (...), solicitând instanței obligarea unității de învățământ la calcularea și plata sumei reprezentând compensarea în bani a 25 zile de concediu de odihnă neefectuat și plata diferențelor rezultate, actualizate cu indicii de inflație, precum și la plata dobânzii legale penalizatoare.

În motivarea cererii, reclamantul a arătat membra de sindicat în numele căreia s-a formulat acțiunea a fost angajată a (...), în temeiul unui contract individual de muncă, începând cu (...), pe perioadă nedeterminată.

Începând cu (...), aceasta a beneficiat de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, conform deciziei de suspendare a contractului individual de muncă emisă de unitatea de învățământ, iar începând cu (...) s-a pretransferat de la (...) la (...), în baza deciziei (...)nr. (...) din (...).

(...)adeverește prin înscrisul cu nr. (...) că membra de sindicat a avut un număr de 25 de zile de concediu de odihnă neefectuate la data intrării în concediu pentru creșterea copilului.

Întrucât contractul individual de muncă cu (...) a încetat, iar cele 25 de zile de concediu de odihnă rămase nu mai pot fi efectuate în natură, s-a solicitat compensarea în bani a acestora.

Pretenția se întemeiază pe dispozițiile art. 146 alin. 3 din Codul muncii și art. 11 alin. 2 din Normele metodologice aprobate prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4050/25.06.2021, conform cărora compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Pârâta nu a depus întâmpinare, însă a depus note de ședință prin care și-a exprimat poziția procesuală cu privire la cererea de chemare în judecată, în sensul că se opune admiterii acțiunii, arătând în esență că prin răspunsul înregistrat sub nr. (...), formulat de către (...) la adresa pârâtei, care a solicitat exprimarea unei poziții scrise, se menționează că întrucât membra de sindicat s-a transferat de la o unitate de învățământ la alta, în cadrul sistemului de învățământ preuniversitar de star, zilele de concediu restante se pot acorda de către unitatea a cărei angajată este în prezent.

Apreciază pârâta că prevederile art. 146 alin. 3 nu sunt aplicabile în speța de față deoarece în realitate se discută de un transfer de la o unitate de învățământ la alta. Cu toate că procedura prevede încetarea contractului individual de muncă încheiat cu unitatea de la care se face transferul și încheierea unui nou contract de muncă cu unitatea de învățământ la care s-a făcut transferul, normele generale ar fi aplicabile dacă la momentul încetării contractului individual de muncă al reclamantei aceasta nu ar mai fi deținut calitatea de cadru didactic.

În drept s-au invocat: Ordinul 4050/2021, Ordinul 5559/2011, Legea 1/2011, Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 art. 146 Codul Muncii.

Prin Sentința civilă nr. (...) din (...) a (...), pronunțată în dosarul nr. (...) fost respinsă cererea formulată, ca neîntemeiată.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut următoarele:

Membra de sindicat a fost cadru didactic în cadrul unității de învățământ pârâte, iar potrivit Deciziei nr. (...) a (...) privind pretransferul la cerere al doamnei (...), s-a decis că începând cu data de 1 septembrie 2022 să se pretransfere la (...).

Potrivit Adeverințelor nr. (...), respectiv (...) a (...), unitatea de învățământ a transmis membrei de sindicat (...) faptul că a comunicat unității de învățământ la care își desfășoară activitatea că beneficiază de 25 de zile de concediu neefectuat, solicitând acordarea acestor zile de concediu.

Concediul neefectuat este concediu aferent anului școlar 2020/2021, începând cu data de 01.08.2021 contractul de muncă al membrei de sindicat (...) fiind suspendat pentru o perioadă de 2 ani, perioadă în care aceasta s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului în vârstă până la 2 ani (aferent perioadei 01.08.2021 - 27.04.2023), în această perioadă intervenind transferul cadrului didactic, începând cu 1 septembrie 2022.

Potrivit art. 11 din Ordinul nr. 4050/2021 „(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, exceptând situațiile prevăzute la art. 4 alin. (1).”

Potrivit art. 15 alin. 4 din același ordin „(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat pentru personalul didactic de predare, la încetarea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare, pentru personalul didactic de conducere din unitățile de învățământ preuniversitar și din casele corpului didactic, precum și pentru personalul de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare, la încetarea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare, se aprobă de inspectorul școlar general în baza procesului-verbal de verificare/control/audit întocmit de inspectoratul școlar”.

A considerat instanța că situația expusă nu poate fi asimilată situației de încetare a raportului de muncă. Transferul nu presupune încetarea contractului de muncă și încheierea unui nou contract, iar zilele de concediu neefectuat a fost transferate noii unități de învățământ la care membra de sindicat își desfășoară activitatea ca urmare a transferului (mutării) de la unitatea de învățământ pârâtă la noua unitate de învățământ, în cadrul aceluiași inspectorat școlar.

Potrivit art. 146 alin. 3 din Legea nr. 53/2003, privind Codul muncii, „(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.”

În cuprinsul art. 267 din Legea nr. 1/2011, act normativ în vigoare la data la care a fost formulată cererea de chemare în judecată, dă dreptul la efectuarea concediului de odihnă neefectuat, în vacanțele anului școlar următor. În esență aceste dispoziții au fost preluate în cuprinsul Legii nr. 198/2023 (art. 220).

Sub un alt aspect, se apreciază că sunt aplicabile și prevederile generale ale H.G. nr. 250/1992, privind concediile personalului din instituțiile bugetare.

Astfel se arată în cuprinsul art. 14 alin. 3 din actul menționat: „(3) Concediul de odihnă neacordat salariaților transferați de către unitatea de la care s-a efectuat transferarea se va acorda acestora de unitatea la care au fost transferați. Indemnizația de concediu va fi suportată de către cele două unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv; în același mod se va proceda și în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transferare.”

În concluzie, instanța a apreciat că în situația transferului nu sunt aplicabile prevederile legale care vizează încetarea raportului de muncă și compensarea în bani a zilelor de concediu neefectuate,

ci operează transferul zilelor de concediu neefectuat, acestea urmând să fie acordate de noua instituție în care angajatul urmează să își desfășoare activitatea.

Raportat la faptul că zilele de concediu neefectuat se pot compensa în bani doar la încetarea raportului de muncă, reținând faptul că nu a încetat raportul de muncă, instanța a apreciat că cererea formulată este neîntemeiată, motiv pentru care a fost respinsă.

Împotriva acestei hotărâri a declarat apel (...), în numele membrei de sindicat (...), solicitând modificarea în totalitate a sentinței apelate, în sensul admiterii acțiunii.

Prin motivele de apel s-a arătat în esență că pretransferul, astfel cum reiese din preambulul Deciziei I.S.J. MM nr. 1235/14.04.2022, s-a realizat conform dispozițiilor art. 54 - 60 din Metodologia-cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2022 – 2023, aprobată prin O.M.E.C. nr. 5578/2021. Aceste prevederi legale indică modalitatea de pretransfer consimțit între unitățile de învățământ. Ca procedură, art. 55 dispune că personalul didactic de predare „depune în perioadele prevăzute în Calendar, cereri-tip, conform Anexei nr. 14, atât la unitatea/unitățile de învățământ la care solicită pretransferul consimțit între unitățile de învățământ preuniversitar, cât și la inspectoratul școlar în a cărui rază teritorială își are sediul unitatea de învățământ la care se solicită pretransferul...Cererea este însoțită de documentele menționate în aceasta”. Conform formularului cererii din Anexa 14 la metodologie. se anexează „11. Acordul/acordurile pentru pretransfer consimțit între unitățile de învățământ postului al consiliului/consiliilor de administrație al/ale unității/unităților de învățământ la care funcționez ca titular(ă)/ debutant(ă) prevăzut la art. 21 alin. (4) din Metodologie cu respectarea prevederilor art. 54 alin. (3) din Metodologie, în original”.

Conform art. 3 alin. 2 din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, angajatorii au obligația înregistrării în registru a următoarelor:

„j) data transferului astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul;

k) data preluării prin transfer, astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 32 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului de la care se face transferul; (...)

p) data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

Astfel, noțiunea de transfer, în înțelesul documentelor și activității de evidență a salariaților, nu se regăsește în legislația specifică decât cu o singură excepție, cea a funcționarilor publici.

Prin urmare, în temeiul celor invocate mai sus, pretransferul consimțit al cadrelor didactice reprezintă încetarea prin acordul părților a contractului individual de muncă cu unitatea de învățământ unde cadrul didactic este titular și de la care se pretransferă și încheierea unui nou contract individual de muncă cu unitatea de învățământ la care s-a pretransferat.

Conform art. 11 alin. 2 din Normele metodologice aprobate prin Ordinul M.E. nr. 4050/2021 „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, exceptând situațiile prevăzute la art. 4 alin. (1)”. Iar, art. 4 alin. 1 din norme prevede „Cadrelor didactice care, pe parcursul unui an școlar/universitar își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ li se acordă concediul de odihnă de către unitatea/instituția la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare. În aceste situații, indemnizația de concediu este suportată de toate unitățile/instituțiile de învățământ la care au fost încadrate, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar/universitar respectiv”.

Art. 4 alin. 1 a fost invocat și de către instanța de fond ca motiv al respingerii cererii.

Apelantul solicită să se observe că doamna (...) nu se regăsește în situația prevăzută în art. 4 alin. 1. Ea nu și-a desfășurat activitatea succesiv la mai multe unități de învățământ pe parcursul unui an școlar.

Mai arată că în baza Deciziei de transfer emise de I.S.J. MM cu nr. 1235/14.04.2022, contractul individual de muncă nr. 98/01.09.2024, încheiat cu (...) a încetat și s-a încheiat un nou contract individual de muncă cu (...).

Susține că deși există legislație specială în ce privește acordarea și efectuarea concediului de odihnă pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar, nu sunt aplicabile dispozițiile H.G. nr. 250/1992, acestea reprezentând legea generală în materie, iar din respectivele prevederi reiese că indemnizația de concediu se acordă proporțional cu timpul lucrat la fiecare unitate de învățământ în cursul anului calendaristic. Or, la data de 01.08.2021, membra de sindicat avea 25 de zile de concediu neefectuat, astfel că unitatea de învățământ pârâtă avea obligația de a plăti indemnizația de concediu, respectiv compensarea în bani a concediului neefectuat.

În drept, apelantul și-a întemeiat cererea pe dispozițiile art. 194 coroborate cu cele ale art. 148 alin. (1) teza a II-a, art. 466 și următoarele din Codul de procedură civilă, art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare, art. 268 alin. (1) lit. c) și art. 278 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, O.M.E. nr. 4050/29.06.2021, art. 146 din Codul Muncii, art. 1530 ș.u. din Codul civil, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, art. 268 alin. (1) lit. c) și art. 278 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Apelul a fost comunicat intimatelor (...), care a formulat întâmpinare, solicitând instanței respingerea ca nefondat și menținerea hotărârii atacate ca fiind temeinică și legală.

S-a arătat în esență că în mod corect instanța de fond a apreciat că situația expusă nu poate fi asimilată situației de încetare a raportului de muncă deoarece transferul nu presupune încetarea contractului de muncă și încheierea unui nou contract. Odată cu transferul aprobat de (...), zilele de concediu neefectuate au fost transferate noii unități de învățământ la care membra de sindicat își desfășoară activitatea ca urmare a transferului efectuat.

Membrii de sindicat nu i-a încetat raportul de muncă, ci a fost transferată (mutată) de la unitatea de învățământ pârâtă la noua unitate de învățământ în cadrul aceluiași inspectorat școlar.

Totodată, conform art. 14 alin. 3 din H.G. nr. 250/1992 privind concediile personalului din instituțiile bugetare, concediul de odihnă neacordat salariaților transferați, de către unitatea de la care s-a efectuat transferarea, se va acorda acestora de unitatea la care au fost transferați, iar indemnizația de concediu va fi suportată de către cele două unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv, în același mod procedându-se și în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transferare.

Consideră că prevederile art. 146 alin. 3 nu sunt aplicabile în speța de față, deoarece în realitate este vorba de un transfer de la o unitate de învățământ la alta. Deși procedura prevede încetarea contractului individual de muncă încheiat cu unitatea de la care se face transferul și încheierea unui nou contract de muncă cu unitatea de învățământ la care s-a făcut transferul, normele generale ar fi aplicabile dacă la momentul încetării contractului individual de muncă al reclamantei, aceasta nu ar mai fi deținut calitatea de cadru didactic

În drept, intimata și-a întemeiat întâmpinarea pe prevederile art. 480 alin. 1 C.pr.civ., pe Ordinul 4050/2021, Ordinul 5559/2011, Legea 1/2011, Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 art. 146 Codul Muncii.

Dispozițiile legale în privința cărora se solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție dezlegarea unei chestiuni de drept:

Art. 146 alin. 3 din Codul muncii:

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

Art. 11 alin. 2 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4050 din 25.06.2021, publicat în MO nr. 688 din 12 iulie 2021:

„Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, exceptând situațiile prevăzute la art. 4 alin. (1).”

Articolul 4 alin. 1 are următorul conținut: „Cadrelor didactice care, pe parcursul unui an școlar/universitar, își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ li se acordă concediul de odihnă de către unitatea/instituția la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare. În aceste situații, indemnizația de concediu este suportată de toate

unitățile/instituțiile de învățământ la care au fost încadrate, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar/universitar respectiv.”

Art. 252 alin. 5 din Legea nr. 1/2011, forma anterioară modificării intervenite prin Legea nr. 199/2023:

„Cadrele didactice titulare în sistemul de învățământ preuniversitar beneficiază, la cerere, de pretransfer consimțit între unitățile de învățământ preuniversitar. Pretransferul este etapa de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar în cadrul căreia un cadru didactic titular în sistemul de învățământ preuniversitar, la cererea acestuia, poate trece de la o unitate de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică/conexă la o altă unitate de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică/conexă, cu păstrarea statutului de cadru didactic în sistemul de învățământ preuniversitar.”

Art. 4 alin.1 lit. j din Metodologia Cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul 2022-2023, aprobată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 5578/10.11.2021:

„(1) Etapele de mobilitate a personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar și activitățile aferente acestora se organizează conform prezentei Metodologii și sunt, în ordinea în care se desfășoară, următoarele:

[...]

j) pretransferul consimțit între unitățile de învățământ sau la cerere, după caz, pentru apropiere de domiciliu ori prin schimb de posturi al personalului didactic de predare titular și al cadrelor didactice debutante prevăzute la art. 21 alin. (4) și alin. (6), înscrise la examenul național pentru obținerea definitivării în învățământ, sesiunea 2022, urmat de modificarea repartizării cadrelor didactice angajate cu contract individual de muncă pe durata de viabilitate a postului/catedrei cărora nu li se poate constitui o normă didactică de predare completă conform deciziilor de repartizare pe post/catedră sau prin schimb de posturi”.

Cu privire la admisibilitatea sesizării, Curtea reține că potrivit art. 1 alin. 1 și 3 din OUG nr. 62/2024, această ordonanță de urgență se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal, indiferent de natura și obiectul proceselor, de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.

De asemenea, potrivit art. 2 alin.1 din OUG 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 ”.

Analizând îndeplinirea cumulativă a condițiilor ce rezultă din textul legal menționat, Curtea constată că obiectul cauzei de față vizează solicitarea de compensare în bani a concediului neefectuat de un cadru didactic din învățământul preuniversitar, plătit din fonduri publice, astfel că litigiul se încadrează în categoria proceselor la care face referire art. 1 alin. 1 din OUG nr. 62/2024.

În ce privește îndeplinirea condiției ca soluționarea pe fond a prezentei cauze să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere, reținem că reclamantul a formulat cererea de obligarea a unității de învățământ pârâte la compensarea în bani a concediului neefectuat, apreciind că sunt incidente prevederile art. 146 alin. 3 din Codul muncii, respectiv art. 11 alin. 2 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4050 din 25.06.2021.

Prima instanță a respins acțiunea ca neîntemeiată, constatând că situația reclamantei, care a trecut de la o unitate de învățământ la o altă unitate de învățământ prin procedura pretransferului în cadrul etapei de mobilitate a personalului din învățământ, nu reprezintă o situație de încetare a raportului de muncă întrucât transferul nu presupune încetarea contractului de muncă și încheierea unui nou contract, iar în contextul în care transferul a fost aprobat de Inspectoratul Școlar al Județului

Maramureș, zilele de concediu neefectuat a fost transferate noii unități de învățământ la care membra de sindicat își desfășoară activitatea ca urmare a transferului.

Apelantul reclamant susține însă că pretransferul consimțit reprezintă o modalitate de încetare prin acordul părților a contractului individual de muncă încheiat cu unitatea de învățământ de la care s-a pretransferat, urmată de încheierea unui nou contract individual de muncă, cu unitatea de învățământ la care s-a pretransferat, considerând, deci, că este justificată compensarea în bani a concediului neefectuat.

În contextul expus, Curtea constată existența unei legături strânse între maniera de dezlegare a chestiunii de drept și soluționarea cauzei, în raport de interpretările posibile, în sensul că dispozițiile legale analizate referitoare la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat fie vizează, fie, dimpotrivă, nu vizează și situația pretransferului, rezultând că soluționarea apelului depinde de lămurirea modului de interpretare și aplicare a acestora în modalitatea evidențiată anterior.

Verificând jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii și Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Curtea de Apel Cluj a constatat că Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat asupra problemei juridice enunțate anterior și aceasta nici nu face obiectul unui dosar pe rolul celor două structuri jurisdicționale, în curs de soluționare.

În concluzie, Curtea constată că sunt îndeplinite condițiile privind sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul OUG nr. 62/2004.

Punctul de vedere al părților:

În data de (...), apelantul-reclamant (...) a depus la dosar un înscris prin care își exprimă punctul de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, arătând că are cunoștință de prevederile art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024, iar în situația în care Înalta Curte de Casație și Justiție nu a pronunțat, până în acest moment, o hotărâre prin care să dea o rezolvare de principiu chestiunii de drept care vizează încadrarea pretransferului printre situațiile de încetare a contractului individual de muncă, Curtea de Apel urmează a dispune sesizarea instanței supreme.

În data de (...), intimata (...) a depus la dosar note de ședință prin care arată că situația expusă în prezenta cauză nu poate fi asimilată cazului de încetare a raportului de muncă, deoarece transferul nu presupune încetarea propriu-zisă a contractului de muncă și încheierea unui nou contract.

Intimata arată că, în opinia sa, în cauza de față, în mod indubitabil este vorba de un transfer de la o unitate de învățământ la alta și nu de o încetare propriu-zisă a raporturilor de muncă.

Este adevărat că procedura prevede încetarea contractului individual de muncă încheiat cu unitatea de la care se face transferul și încheierea unui nou contract de muncă cu unitatea de învățământ la care s-a făcut transferul.

Cu toate acestea, ar fi vorba de o încetare a raporturilor de muncă propriu zisă numai dacă la momentul încetării contractului individual de muncă al reclamantei aceasta nu ar mai fi deținut calitatea de cadru didactic. Însă, dacă aceasta își păstrează calitatea de cadru didactic, fiind în continuare subordonată Ministerului Educației, schimbând practic numai unitatea de învățământ, este vorba despre un transfer.

În susținerea acestei tezei intimata invocă și dispozițiile art. 14 alin. 3 din H.G. nr. 250/1992 privind concediile personalului din instituțiile bugetare, unde se arată următoarele: „Concediul de odihnă neacordat salariaților transferați de către unitatea de la care s-a efectuat transferarea, se va acorda acestora de unitatea la care au fost transferați. Indemnizația de concediu va fi suportată de către cele două unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic, respectiv, în același mod se va proceda și în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transferare”.

În raport de aceste aspecte, intimata arată că în opinia sa pretransferul prevăzut de art. 4 lit. j din Metodologia Cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul 2022 - 2023, aprobată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 5578/10.11.2021, nu reprezintă o situație de încetare a raporturilor de muncă și că nu există motive temeinice să se aprecieze contrariul, astfel că nu se impune a se solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu acestei chestiunii de drept.

Evident, că în măsura în care se va trece peste susținerile de mai sus și în măsura în care se va aprecia că este imperios necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, instanța urmează să se facă aplicarea prevederilor art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024.

Punctul de vedere al completului de judecată:

Potrivit art. 146 alin. 3 din Codul muncii, normă derogatorie, de strictă interpretare și aplicare de la regula efectuării în natură a concediului de odihnă, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, aceeași reglementare regăsindu-se și în art. 11 alin. (2) din normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4050 din 25.06.2021, cu excepția prev. de art. 4 alin. 1, ultimul text menționat nefiind aplicabil în cauza de față întrucât vizează suportarea indemnizației de concediu de toate unitățile/instituțiile de învățământ la care cadrele didactice au fost încadrate, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar/universitar, în situația în care, pe parcursul unui an școlar/universitar, cadrele didactice își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ.

Câtă vreme pretransferul la cerere reprezintă o facilitate acordată cadrului didactic, care se circumscrie principiului mobilității personalului didactic și presupune mutarea la o altă unitate de învățământ, cu păstrarea statutului de cadru didactic în sistemul de învățământ preuniversitar, iar raporturile de muncă sunt continuate cu unitatea de învățământ la care are loc pretransferul, în opinia Curții, instituția pretransferului nu este vizată de art. 146 alin. 3 din Codul muncii, respectiv art. 11 alin. 2 din Ordinul nr. 4050/2021, care prevăd compensarea în bani a concediului neefectuat în cazul încetării contractului individual de muncă.

Relevante sunt în această privință și normele care reglementează procedura pretransferului.

În acest sens, art. 54 alin. (1) din Metodologia Cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul 2022-2023, aprobată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 5578/10.11.2021 prevede că „1) La etapa de pretransfer consimțit între unitățile de învățământ preuniversitar participă cadrele didactice din învățământul preuniversitar prevăzute la art. 5 alin. (1)-(3), cu respectarea prevederilor art. 5 alin. (5), la solicitarea acestora, în aceeași localitate, în localitatea de domiciliu, conform art. 1 alin. (2), pentru apropiere de domiciliu, pentru reîntregirea familiei sau în vederea schimbării locului de muncă ori a felului muncii, determinată de starea de sănătate a acestora, la propunerea medicului de medicină a muncii, în conformitate cu prevederile art. 189 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.”

Așadar, din moment ce în cazul pretransferului cadrului didactic sunt avute în vedere situații precum apropierea de domiciliu, reîntregirea familiei, schimbarea locului de muncă ori a felului muncii, reținem că existența și continuarea raportului de muncă reprezintă însăși premisa dispunerii pretransferului, iar încetarea efectivă și reală a contractului de muncă exclude transferul pe un alt post, fiind lipsit de relevanță că sub aspect formal, în urma deciziei Inspectoratului Școlar Județean de aprobare a pretransferului, în contractul individual de muncă și în Revisal se face referire la încetarea raporturilor de muncă, încheindu-se un nou contract individual de muncă în care figurează ca angajator unitatea de învățământ la care a operat pretransferul.

Prin urmare, cadrul legal care permite trecerea de la o unitate de învățământ la alta, cu referire la instituția pretransferului, are la bază, ca fundament, tocmai existența și menținerea raporturilor de muncă și are în vedere statutul profesiei și organizarea sistemului de învățământ pe principiul mobilității, și nu încetarea raporturilor de muncă, a ansamblului drepturilor și obligațiilor ce compun conținutul raportului de muncă.

Față de considerentele expuse, în temeiul art. 1 și art. 2 din OUG 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, Curtea va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile referitor la interpretarea și aplicarea art. 146 alin. 3 din Codul muncii și art. 11 alin. 2 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4050 din 25.06.2021, publicat în MO nr. 688 din 12 iulie 2021, în sensul de a se stabili

dacă instituția compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat se aplică inclusiv în situația pretransferului prevăzut de art. 252 alin. 1 din Legea nr. 1/2011 și art. 4 lit. j din Metodologia Cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul 2022-2023, aprobată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 5578/10.11.2021.

De asemenea, în temeiul art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile.

Prezenta încheiere se va comunica, prin adresă, Înaltei Curți de Casație și Justiție (atașându-se, în copie, cererea de chemare în judecată și înscrisurile atașate acesteia, notele depuse de pârâtă, sentința primei instanțe, apelul, întâmpinarea la apel, punctele de vedere ale părților și practica judiciară depusă de apelant), se va aduce la cunoștința conducerii Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale și se va transmite prin e-mail către curțile de apel și tribunalele din țară.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII**

DECIDE:

În temeiul art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024, sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile referitor la interpretarea și aplicarea art. 146 alin. 3 din Codul muncii și art. 11 alin. 2 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4050 din 25.06.2021, publicat în MO nr. 688 din 12 iulie 2021, în sensul de a se stabili dacă instituția compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat se aplică inclusiv în situația pretransferului prevăzut de art. 252 alin. 5 din Legea nr. 1/2011 și art. 4 lit. j din Metodologia Cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul 2022-2023, aprobată prin Ordinul Ministerului Educației nr. 5578/10.11.2021.

Suspendă judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

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

PREȘEDINTE,
(...)

GREFIER,
(...)

JUDECĂTOR,
(...)

Red. (...). (...)
Dact. (...)/4 ex.
Jud.fond: (...)