

Dosar nr. [REDACTED]

R O M Â N I A
TRIBUNALUL GALAȚI
SECȚIE I CIVILĂ
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 07 Octombrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Grefier [REDACTED]

Pe rol fiind judecarea litigiului de muncă privind pe reclamanta [REDACTED]
și pe pârâții [REDACTED], având ca obiect „drepturi salariale ale
personalului din justiție”.

La apelul nominal făcut în ședința publică au lipsit părțile.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței că
pârâțul [REDACTED] a înaintat un punct de vedere cu privire la oportunitatea sesizării ICCJ,
după care:

Instanța, în temeiul OUG 62/2024, pune în discuție oportunitatea sesizării ÎCCJ cu
chestiunea de drept „dacă constituie timp de lucru perioada serviciului de permanență în calitate
de judecător de permanență și judecător de drepturi și libertăți în intervalul orar 16.00-8.00 de
luni până vineri și în intervalul orar 16.00-00.00 de vineri până luni ”,

Instanța reține cauza spre deliberare și pronunțare cu privire la oportunitatea sesizării
ICCJ.

INSTANȚA

Având nevoie de timp pentru a delibera cu privire la oportunitatea sesizării ICCJ în
temeiul OUG 62/2024, va amâna pronunțarea, sens în care,

DISPUNE

Amână pronunțarea cu privire la sesizarea ICCJ în temeiul OUG 62/2024 la data de
22.10.2024, pentru când soluția va fi pusă la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședință publică, azi, 07.10.2024.

Președinte, Asistent Judiciar, Asistent Judiciar, Grefier,
[REDACTED]

Dosar nr. [REDACTED]

R O M Â N I A
TRIBUNALUL GALAȚI
SECȚIE I CIVILĂ
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 22 Octombrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Grefier [REDACTED]

INSTANȚA

Mai având nevoie de timp pentru a delibera cu privire la oportunitatea sesizării ICCJ în temeiul disp. art. 2 alin. (1) din OUG 62/2024, va amâna pronunțarea, sens în care,

DISPUNE

Amână pronunțarea cu privire la sesizarea ICCJ în temeiul disp. art. 2 alin. (1) din OUG 62/2024 la data de 06.11.2024, pentru când soluția va fi pusă la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședință publică, azi, 22.10.2024.

Președinte, Asistent Judiciar, Asistent Judiciar, Grefier,

Dosar nr. [REDACTED]

R O M Â N I A
TRIBUNALUL GALAȚI
SECȚIE I CIVILĂ
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 06 Noiembrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Grefier [REDACTED]

INSTANȚA

Mai având nevoie de timp pentru a delibera cu privire la oportunitatea sesizării ICCJ în temeiul disp. art. 2 alin. (1) din OUG 62/2024, va amâna pronunțarea, sens în care,

DISPUNE

Amână pronunțarea cu privire la sesizarea ICCJ în temeiul disp. art. 2 alin. (1) din OUG 62/2024 la data de 21.11.2024, pentru când soluția va fi pusă la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședință publică, azi, 06.11.2024.

Președinte, Asistent Judiciar, Asistent Judiciar, Grefier,

Dosar nr. [REDACTED]

R O M Â N I A
TRIBUNALUL GALAȚI
SECȚIE I CIVILĂ
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 21 Noiembrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Asistent Judiciar [REDACTED]
Grefier [REDACTED]

Pentru astăzi a fost amânată pronunțarea cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în cauza litigii de muncă, privind pe reclamanta [REDACTED], CNP [REDACTED], cu domiciliul [REDACTED], și pe pârâții

[REDACTED], cu sediul [REDACTED]
[REDACTED], cu sediul [REDACTED]
[REDACTED], cu sediul în [REDACTED]
[REDACTED], cu sediul în [REDACTED],

având ca obiect „drepturi salariale ale personalului din justiție”.

Dezbaterile orale și cuvântul pe oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție au avut loc în ședința publică de la data de 07.10.2024, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta încheiere, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea succesiv la data de 22.10.2024, 06.11.2024 și mai apoi pentru astăzi, 21.11.2024, când a dispus următoarele:

TRIBUNALUL

Obiectul și istoricul cauzei

Prin cererea înregistrată la data de 09.03.2023, sub nr. [REDACTED], pe rolul Tribunalului Galați, reclamanta [REDACTED], a solicitat în contradictoriu cu pârâții [REDACTED]:

- **să se constate că perioada serviciului de permanență în calitate de judecător de permanență și judecător de drepturi și libertăți la nivelul Judecătoriei Buftea și Judecătoriei Ploiești, stabilită prin planificarea de permanență periodică, pentru perioada 15.11.2022- 30.06.2022 (perioadă în care a fost detașată la Judecătoria Buftea, în cadrul Secției Civile) și pentru perioada 01.07.2021 - 07.03.2023 (transferată la Judecătoria Ploiești, în cadrul Secției Penale) și în continuare până la încetarea condițiilor de lucru, constituie timp de lucru, independent de existența/inexistența vreunei sesizări de competența judecătorului de drepturi și libertăți și de exercitarea și îndeplinirea efectivă a vreunei atribuții de serviciu, în intervalul orar 16:00-08:00, de luni până vineri, și în intervalul orar 16:00-00:00, de vineri până luni;**
- **să fie obligați pârâții la repararea prejudiciului, creat prin neacordarea drepturilor de care ar fi trebuit să beneficieze, respectiv obligarea pârâților la calcularea, alocarea și plata sumelor pentru orele aferente timpului de lucru din cadrul serviciului de permanență, care depășesc perioada normală de lucru de 8 ore în timpul zilelor lucrătoare, precum și pe durata zilelor de sâmbătă și duminică, prin acordarea unei sume (stabilite printr-o expertiză contabilă) actualizate cu**

indicele de inflație și la care se va aplica dobânda legală penalizatoare, calculată de la data exigibilității obligației de plată și până la data plății efective, pentru perioada 19.04.2019- 28.02.2023 și în continuare până la încetarea condițiilor de lucru.

În motivarea cererii a arătat următoarele aspecte:

Prin Decretul Președintelui României nr. 735/23.06.2021, publicat în Monitorul Oficial nr. din data de 24.06.2021, a fost numită în funcția de judecător în cadrul Judecătoriei Mizil.

Prin Hotărârea 1255/28.10.2021 a CSM, s-a hotărât detașarea reclamantei la Judecătoria Buftea, pe o perioadă de 1 an, începând cu data de 15.11.2021.

Prin Hotărârea 1789/23.06.2022 a CSM, s-a hotărât transferul reclamantei la Judecătoria Ploiești, începând cu data de 01.07.2022.

Potrivit Hotărârilor emise de Colegiul de Conducere al Judecătoriei Ploiești și al Judecătoriei Buftea a fost desemnată, printre alte funcții judiciare și administrative, în funcția de judecător de drepturi și libertăți în compunerea completului de drepturi și libertăți DL8 Și a Completurilor C11, C11 CC, C11 Executări civile, C 11 IFP - Hotărârea nr. 14/12.11.2021.

De la data numirii reclamantei în funcția de judecător, până în prezent, la nivelul Judecătoriei Buftea și Ploiești s-au întocmit periodic planificări pentru serviciul de permanență în materie civilă și de drepturi și libertăți în care am fost planificată alături de alți ceilalți judecători în materie civilă și de drepturi și libertăți. Planificarea de permanență a presupus stabilirea prin rotație a permanenței judecătorilor în materie civilă și de drepturi și libertăți.

Planificarea de permanență s-a realizat, în principiu, pentru perioade determinate de câte o zi, cu anumite situații când s-a stabilit altfel: sărbători legale.

De asemenea, reclamanta a asigurat permanență și în materie civilă - ordine de protecție.

În continuare, a arătat că judecătorul de drepturi și libertăți are atribuțiile stabilite de prevederile art. 3 alin. (5) din Codul de procedură penală (*Asupra actelor și măsurilor din cadrul urmăririi penale, care restrâng drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei, dispune judecătorul desemnat cu atribuții în acest sens, cu excepția cazurilor prevăzute de lege*) și art. 53 din Codul de procedură penală (*Judecătorul de drepturi și libertăți este judecătorul care, în cadrul instanței, potrivit competenței acesteia, soluționează, în cursul urmăririi penale, cererile, propunerile, plângerile, contestațiile sau orice alte sesizări privind: a) măsurile preventive; b) măsurile asigurătorii; c) măsurile de siguranță cu caracter provizoriu; d) actele procurorului, în cazurile expres prevăzute de lege; e) încuviințarea perchezițiilor, a folosirii metodelor și tehnicilor speciale de supraveghere sau cercetare ori a altor procedee probatorii potrivit legii; f) procedura audierii anticipate; g) alte situații expres prevăzute de lege*).

Unele dintre cauzele de competența judecătorului de drepturi și libertăți presupun urgență în judecare și soluționare, majoritatea în aceeași zi, indiferent de ora înregistrării cauzei la instanță.

Astfel de cauze sunt cele care au obiect sesizarea unității de parchet de pe lângă judecătoria cu propuneri de arestare preventivă, potrivit art. 223 și următoarele din Codul de procedură penală.

În principiu, asemenea cauze se judecă în afara programului de lucru al instanței, în ipotezele în care sesizările sunt formulate după ora 16:00 sau în zilele de sâmbătă sau duminică.

Astfel, potrivit art. 225 alin. (2) din Codul de procedură penală, în cazul inculpatului aflat în stare de reținere, termenul de soluționare a propunerii de arestare preventivă trebuie fixat înainte de expirarea duratei reținerii.

În cazul admiterii propunerii, după luarea măsurii, inculpatului i se aduc la cunoștință, de îndată, în limba pe care o înțelege, motivele pentru care s-a dispus arestarea preventivă, potrivit art. 226 alin. (3) din Codul de procedură penală.

Alte cauze care pot prezenta caracter urgent. în funcție de faptele cercetate, sunt cele prin care se solicită autorizarea sau încuviințarea unor procedee probatorii dintre cele prevăzute de art. 138 din Codul de procedură penală - metode speciale de supraveghere sau cercetare, sau art. 157 din Codul de procedură penală - percheziția domiciliară.

Termenele procedurale prevăzute de lege în care trebuie soluționate cauzele expuse sunt imperative. Nerespectarea acestora ar fi de natură să afecteze grav buna desfășurare a procesului penal (de exemplu, prin lăsarea în libertate a unor persoane ce prezintă un pericol real pentru ordinea publică), iar în ceea ce privește pe reclamantii. sancțiuni disciplinare, sau chiar acuzații de natură penală, precum favorizarea infractorului.

Pe întreaga perioadă a serviciului de permanență, reclamanta este la dispoziția efectivă a Judecătoriei Câmpina. Există, astfel, obligația de a răspunde la apelurile telefonice atunci când nu se află la sediul instanței de judecată, atât pe perioada care excedează programului normal de lucru, cât și pe durata zilelor nelucrătoare și să se prezinte la instituție în cel mai scurt timp pentru soluționarea cauzelor specifice serviciului de permanență.

Efectiv, ținând cont de situația de pe planificarea de permanență, este obligată să ajungă în cel mai scurt timp la serviciu, în situația în care este sesizată instanța cu cauze de genul celor mai sus menționate, condiții în care sunt lipsit de posibilitatea de a petrece timpul conform opțiunilor personale. Astfel, într-un an calendaristic, în calitate de judecător de drepturi și libertăți, alături de alți doi magistrați care au funcția judiciară de drepturi și libertăți, este în exercitarea efectivă a serviciului de permanență o perioadă aproximativă de patru luni pentru fiecare judecător de drepturi și libertăți. O atare situație este incidentă cu privire la întreaga perioadă în care a fost/este judecător în cadrul instanței menționate, funcția judiciară de drepturi și libertăți fiind îndeplinită de reclamantă cu caracter continuu.

În consecință, a apreciat că este aplicabil dreptul comun al muncii, în temeiul dispozițiilor art. (1), coroborat cu art. 278 alin. (2) din Codul muncii.

Una dintre caracteristicile definitorii ale specificului muncii reclamantei, o constituie îndeplinirea serviciului de permanență (sinonim eu serviciul de gardă), pentru soluționarea cauzelor penale urgente și care nu comportă acordarea unor termene în timpul programului normal de lucru al instanței (cum sunt cele privind măsurile preventive, asigurătorii, de siguranță cu caracter provizoriu etc. și contestațiile la acestea, reglementate de Codul de procedură penală) apărute în timpul în care asigură permanența (timpul de gardă).

Timpul de gardă, petrecut în timpul serviciului de permanență, la dispoziția judecătoriei, se caracterizează prin următoarele:

- prin anomie și lipsă de previzibilitate. Serviciul de permanență nu este reglementat ca atare prin norme juridice specifice, neexistând un cadru normativ sistematizat și structurat, clar și detaliat, privind organizarea și funcționarea, termenele și obligațiile aferente. Prin urmare, această lacună nu permite orientarea magistratului implicat în activitatea de permanență, normele în materie nefiind clare și previzibile. Ca atare, sunt drastic și „ab initio” limitate în mod obiectiv posibilitățile acestui magistrat de a se consacra intereselor sale personale și sociale pe timpul permanenței, acesta văzându-se supus discreționar executării permanenței;
- prin caracterul intempestiv și imprevizibil al cauzelor penale urgente care solicită reacția magistratului aflat de în planificarea de permanență. Acest caracter vizează atât apariția (indiferent de oră. sărbători legale și repaus săptămânal, condiții meteo, neefectuarea timpului de repaus zilnic garantat de lege lucrătorilor etc.) cauzelor pe rol, cât și gradul de urgență al acestora, întrucât la momentul notificării telefonice a magistratului despre înregistrarea pe rol, acesta nu cunoaște conținutul dosarului și nu poate lua o decizie în cunoștință de cauză referitoare la complexitatea acestuia și a timpului necesar pentru luarea tuturor măsurilor procedurale (asigurarea prezenței inculpatului și a participării procurorului, studiul dosarului, deliberarea,

redactarea minutei etc.), astfel încât să poată să soluționeze dosarul în termenul imperativ extrem de scurt prevăzut de lege (fie calculat pe ore, de la momentul înregistrării, fie și mai scurt, depinzând de momentul aleatoriu preexistent al încetării de drept a unor măsuri preventive dispuse anterior);

- prin presiunea socială și profesională deosebită. Nerespectarea termenelor procedurale menționate are grave consecințe, atât sociale (de exemplu, lăsarea în libertate a unor persoane ce prezintă un pericol real pentru ordinea publică), cât și personale (expunerea la sancțiuni disciplinare, până la excluderea din profesie, sau la acuzații de natură penală, precum favorizarea infractorului);

- prin imperativul reacției instantanee a magistratului, în materia serviciului de permanență, nu este reglementat în favoarea magistratului aflat în timpul de permanență (pentru protejarea acestuia în fața riscurilor), nici locul în care magistratul să aștepte la dispoziție în timpul de permanență (nefiind precizat dacă permanența se execută într-un loc special amenajat din cadrul unității, la domiciliu într-o anumită rază teritorială față de locul de muncă) și nici termenul (calculat din momentul primirii solicitării) în care lucrătorul să preia efectiv dosarul penal. Având în vedere că la această tăcere" normativă se adaugă și caracterul intempestiv și impredictibil al cauzelor penale urgente, precum și presiunea socială și profesională deosebită, rezultă indubitabil că magistratul în cauză se vede constrâns practic să fie sau să ajungă la locul său de muncă de îndată.

Prin urmare, și această caracteristică vine să contribuie major la limitarea incontestabil, în mod obiectiv, a posibilităților acestui magistrat de a se consacra intereselor sale personale și sociale pe timpul gărzii. Restrângerea drepturilor constituționale la liberă circulație și la viață familială și privată (an. 25-26 din Legea fundamentală) sunt manifeste prin planificare obligatorie discreționară și lipsa unui plafon care să garanteze respectarea timpului de lucru maxim săptămânal. Planificarea serviciului de permanență are la bază prevederile generale ale art. 5 alin. (3) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, care stabilesc generic și tară niciun criteriu justificat, obiectiv, rezonabil și proporțional, obligația judecătorilor de a fi prezenți la locul de muncă la orice oră și dată impusă de planificările făcute. Este de remarcat că din planificările depuse la dosarul cauzei, rezultă, pe de o parte, că reclamantul și ceilalți judecători de drepturi și libertăți sunt planificați în serviciul de permanență (stabilit pe săptămâni, deci pe câte 7 zile), iar pe de altă parte, nu se asigură respectarea timpului de lucru maxim săptămânal pe care art. 6 din Directiva 2003/88/CE îl impune. Or, aceste împrejurări flagrant împovărătoare vădesc deja, odată în plus, limitarea obiectivă a posibilităților reclamantului de a se consacra intereselor sale personale și sociale pe timpul unor asemenea permanențe.

În consecință, a apreciat că reprezintă „timp de lucru” perioada de asigurare a permanenței inactive, adică a perioadei de timp în care magistratul se află la dispoziția angajatorului fără să îndeplinească nicio activitate, dar putând în orice moment să i se ceară să își îndeplinească atribuțiile.

În această materie, jurisprudența CJUE a cunoscut o evoluție notabilă și nuanțată, sintetizată în Hotărârea din 21 februarie 2018 (cauza C-518/15. *Viile de Nivelles v. Rudy Matzak*). Curtea, în interpretarea art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE. a conchis că:

A. rămâne valabilă statuarea anterioară (din Hotărârea din 1 decembrie 2005. cauza C-14/04. *Dellas ș.a.*) că printre elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru” nu figurează intensitatea activității desfășurate de salariat sau randamentul acestuia, deci simpla inactivitate a gărzii nu constituie în sine un criteriu:

B. nu mai poate fi absolutizat criteriul locului de asigurare al permanenței: locul de muncă (ca însemnând timp de lucru) versus domiciliu (ca echivalând automat cu perioadă de repaus);

C. factorul determinant pentru calificarea drept „timp de lucru” îl constituie necesitatea întrunirii cumulative a patru condiții în timpul gărzii:

- lucrătorul să fie obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea furniza imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Determinare locului de prezență (a se vedea pct. 12 din Hotărâre) poate avea loc: prin locație fixă (domiciliul sau reședința, stabilite la o distanță care permite ajungere la locul de muncă într-un anumit termen scurt) sau prin rază teritorială mobilă (rămânerea tot timpul la o astfel de distanță de locul de muncă încât timpul necesar de deplasare la locul de muncă să nu depășească un anumit termen scurt): prin stabilire expresă (prin indicarea precisă a locației) sau prin stabilire implicită (prin indicarea termenului scurt de ajungere la locul de muncă, indiferent de o anumită locație precisă):

- ca aceste obligații să îl pună pe lucrătorul respectiv în imposibilitate de a-și alege după bunul plac locul de ședere în perioadele de gardă:

- ca aflarea lucrătorului la dispoziția angajatorului să nu constea doar în aceea de a fi accesibil în permanență pentru a fi contactat, ci și în obligația de a ajunge la locul de muncă într-un timp scurt:

- ca stabilirea calificării de „timp de lucru” să se facă în funcție de aceste caracteristici obiective. Însă în lumina și finalitatea Directivei, care urmărește stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor (prioritatea principiului protecției lucrătorilor). Deci, lucrătorii nu pot fi prejudiciați prin considerarea ca fiind perioade de repaus, timpul în care angajatorul continuă să îi aibă la dispoziție și să le fixeze restricții teritoriale și temporale, incompatibile cu deplina libertate (fizică și psihologică) și cu lipsa de subordonare, aferente veritabilei stări de repaus, ca drept garantat legal între perioadele de lucru.

În cauza dedusă judecății, în timpul serviciului de permanență al reclamantei:

a) este obligată să fie prezentă fizic la locul determinat de Judecătoria Câmpina (determinare implicită a razei teritoriale prin impunerea necesității practice de a fi sau a ajunge de îndată la locul de muncă, în caz de solicitare-este indiferent faptul dacă se află la domiciliu sau în altă locație din raza teritorială implicit impusă) și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea furniza imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare funcției:

b) aceste obligații pun în imposibilitate alegerea după bunul plac, a locului de ședere în perioadele de permanență, fiind practic constrânsă să rămână la locul de muncă sau în localitatea în care este situată instanța la care lucrează (îi sunt restrânse drepturile fundamentale la liberă circulație și la viață familială și privată):

c) aflarea reclamantei la dispoziția judecătoriei nu constă doar în aceea de a fi accesibilă în permanență pentru a fi contactată, ci și în obligația de a ajunge la locul de muncă într-un timp scurt (de îndată);

d) trebuie să beneficieze de protecția garantată de Directivă, în sensul de a nu i se deduce eronat din perioada, cu rol protector, de repaus cuvenită, timpul de muncă aferent permanenței.

Mai mult, trebuie adăugat la sarcina excesivă, la care este supusă și grava și inadmisibilă încălcare a prevederilor art. 6 din Directiva 2003/88/CE, prin lipsa plafonării timpului de lucru.

În concluzie, constrângerile evidente, care decurg din punct de vedere geografic și temporal (mai sus prezentate), precum și din lipsa plafonului care să garanteze respectarea timpului de lucru maxim săptămânal, sunt de natură să limiteze în mod obiectiv posibilitățile pe care un magistrat, aflat în situația reclamantei, le are pentru a se consacra intereselor sale personale și sociale, deci serviciul de permanență executat de reclamantă constituie „timp de lucru” în sensul art. 2 pct. 1 al Directivei 2003/88/CE.

În Hotărârea din 21 februarie 2018 (mai sus citată), CJUE nu absolutizează sau nu stabilește imuabil intervalul de timp de 8 minute de ajungere la locul de muncă, ci evocă prin

acesta noțiunea de termen scurt. Din categoria termenelor scurte face parte și cel referitor la ajungerea de îndată la locul de muncă, specific reclamanților:

- nu există absolut nicio bază pentru a se reține că situația reclamantului judecător ar intra în categoria derogărilor prevăzute de art. 17 din Directiva 2003/88/CE. deoarece: aceste derogări nu privesc art. 2 pct. 1 din Directivă, care face obiectul cauzei; asemenea derogări nu au fost adoptate prin lege pentru judecători, deci nu există în dreptul nostru național.

Timpul de muncă este definit în art. III din Codul muncii, ca reprezentând „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”. Definiția din dreptul intern este asemănătoare celei din art. 2 al Directivei 2003/88/CE (potrivit cu care prin „timp de lucru”, potrivit art. 2 pct. I. se înțelege 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 practicile naționale).

Durata normală a timpului de muncă, reglementată prin art. 112 din Codul muncii, este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Art. 112 din Codul muncii are corespondent juridic în art. 6 lit. b din Directiva 2003/88/CE.

Potrivit art. 41 alin. (3) din Constituție, durata normală a zilei de lucru este, în medic, de cel mult 8 ore.

Întrucât Directiva a fost transpusă în dreptul intern, instanțele naționale au obligația de interpretare a legii naționale, ce transpune directiva (în cauza de față. Codul muncii), prin prisma textului și a finalității acelui act. O interpretare a normei interne nu poate fi contrară interpretării date dispoziției similare din directivă de către instanța europeană.

În Hotărârea pronunțată în Cauza C-282/10 Maribel Dominguez (cauză ce viza interpretarea unei directive), Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat că „principiul interpretării conforme impune (...) ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru a garanta efectivitatea deplină a directivei în discuție și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta (...)”.

În cauza dedusă judecătii, finalitatea directivei nu poate fi atinsă decât prin interpretarea legii naționale în acord cu interpretarea făcută de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în Hotărârea din 21 februarie 2018. în cauza C-518/15. Viile de Nivelles v. Rudv Matzak. în conformitate cu principiul interpretării uniforme a dreptului Uniunii Europene, care impune ca dreptul național să fie interpretat în lumina directivei. Curtea de Justiție a Uniunii Europene este instanța care stabilește interpretarea legală de referință a directivei, în virtutea competenței conferite prin art. 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). care trebuie apoi avută în vedere de instanțele naționale.

A doua problemă de drept, care se pune în cauza dedusă judecătii, o reprezintă remunerarea „timpului de lucru” reprezentat de serviciul de permanență executat.

În acest sens, este de reliefat faptul că CJUE, în mod constant a statuat că nimic nu se opune unei asemenea remunerări, lăsând astfel să se înțeleagă că pentru această perioadă lucrătorul ar trebui să primească o remunerație, ceea ce presupune stabilirea unei anumite remunerații (Hotărârea din 21 februarie 2018. mai sus citată. Notă la Ordonanța CJUE din 4 mai 2017. în Revista forumul judecătorilor nr. 1/2017. p. 187-195).

În legislația noastră națională nu există o prevedere normativă care să reglementeze modalitatea de remunerare, pentru judecători, a perioadei de permanență inactivă ce constituie „timp de lucru”, în virtutea raționamentului expus anterior.

În atare, condiții, s-a arătat că singurele norme relevante identificate în aceasta privință sunt următoarele:

-cea de la art. 74 alin. (1) și (2) din Legea nr. 303/2004, privind statutul judecătorilor și procurorilor, cu modificările și completările ulterioare, care are următorul conținut:

Pentru activitatea desfășurată, judecătorii și procurorii au dreptul la o remunerație stabilită în raport cu nivelul instanței sau al parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în magistratură și cu alte criterii prevăzute de lege.

Drepturile salariale ale Judecătorilor și procurorilor nu pot fi diminuate sau suspendate decât în cazurile prevăzute de prezenta lege. Salarizarea judecătorilor și procurorilor se stabilește prin lege specială.

-cea de la art. 3 alin. (1) și (2) de la Capitolul al VIII-lea - Reglementări specifice personalului din sistemul justiției, Secțiunea 1 din Legea nr. 153/2017, care are următorul conținut:

(!) Salarizarea și celelalte drepturi salariale ale personalului prevăzute la art. 1 din prezentul capitol se stabilesc ținându-se seama de criteriile prevăzute la art. 8 din prezenta lege, precum și de locul și rolul justiției în statul de drept, echilibrul puterilor în stat, de importanța socială a muncii, de participarea personalului din cadrul fiecărei categorii la buna funcționare a sistemului judiciar, de răspunderea, complexitatea, riscurile fiecărei funcții, de obligația de păstrare a confidențialității, de pregătirea profesională, de interdicțiile prevăzute de lege pentru aceste categorii de personal și de exigențele prevăzute de documentele internaționale privind funcționarea eficientă a sistemului judiciar și statutul magistralilor.

(2) Salarizarea judecătorilor și procurorilor trebuie să le asigure o reală independență economică, condiție necesară pentru protecția acestora împotriva oricărei atingeri aduse independenței și imparțialității lor în îndeplinirea actului de justiție.

- cea de la art. 8 alin. (I), de la Capitolul al VIII-lea - Reglementări specifice personalului din sistemul justiției. Secțiunea a II-a - din Legea nr. 153/2017, care are următorul conținut:

(I) Judecătorii, procurorii și magistrații-asistenți au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi.

În consecință, în lipsa unei prevederi care să reglementeze modalitatea de remunerare, devin incidente dispozițiile art. 5 alin. (3), coroborat cu art. 22 alin. (7) din Codul de procedură civilă, privind aplicarea prin analogie a legii și echitatea.

Și în practica judiciară din Franța, s-a statuat că în cazul asigurării permanenței (în care lucrătorul, tară a fi la dispoziția imediată a angajatorului, are obligația de a rămâne la domiciliu sau în apropiere de locul de muncă, pentru a se putea prezenta la solicitarea angajatorului în vederea prestării muncii), în lipsa unor dispoziții care să stabilească salarizarea orelor de permanență efectuate, revine instanței de judecată să aprecieze suveran asupra cuantumului cuvenit lucrătorului (Cour de Cassation -Chambre sociale. Hotărârea din 14 decembrie 2016. ECLI:FR:CASS:2016:S002380).

Prin urmare, remunerarea trebuie stabilită judiciar, prin analogie, la nivelul legal al programului normal de lucru, cu excepția cazului în care permanența este executată în zilele de repaus săptămânal sau în cele de sărbători legale, când se adaugă și sporurile legale, prevăzute de art. 137 alin. (5). art. 138 alin. (2). art. 142 alin. (2) din Codul muncii.

Fiind vorba despre un „timp de lucru” suplimentar, iar nu de o „muncă suplimentară” (întrucât permanența este inactivă, nu se pune problema compensării acesteia cu timp liber corespunzător (ore libere plătite), nici conform Codului muncii, nici conform normelor legale privind salarizarea bugetarilor în perioada în litigiu (art. 9 din OUG nr. 57/2015, art. 8 din OUG nr. 90/2017 etc.).

Nu în ultimul rând, trebuie reținută și discriminarea directă a reclamantei în funcție de criteriul socio-profesional, în sensul excluderii de la aplicarea remunerării ce i se cuvine de drept pentru timpul de permanență (gardă), spre deosebire de ceilalți lucrători bugetari care sunt efectiv remunerați pentru acest timp (de exemplu, conform: art. 10 lit. d din Cap. I al Anexei VII la Legea nr. 153/2017, pentru consemnul la domiciliu al salariaților: art. 3 alin. 6 din Cap. II al Anexei II la Legea nr. 153/2017. pentru garda la domiciliu a medicilor etc.).

Până chiar și în situația reducerii și/sau întreruperii temporare a activității (art. 53 din Codul muncii), când salariații se află în continuare la dispoziția angajatorului fără a presta efectiv munca, aceștia beneficiază de o indemnizație pentru această perioadă, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

În consecință, neexistând nicio justificare obiectivă și rezonabilă, proporțională, pentru această excludere, sunt încălcate și dispozițiile art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, respectiv ale Protocolului nr. 12 la Convenție, coroborate cu art. I al Primului Protocol Adicional la aceeași convenție.

În considerarea acestor elemente, se cuvine remunerarea reclamantei cu sume corespunzătoare timpului suplimentar zilnic de permanență.

Trebuie subliniat că o situație aparte o prezintă cazul judecătorilor de drepturi și libertăți și prin raportare la prevederile art. potrivit prevederilor art. 102 alin. (5) din

Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, aprobat prin Hotărârea nr. 1.375 din 17 decembrie 2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 970 din 28 decembrie 2015, judecătorul de drepturi și libertăți care soluționează o primă cerere, propunere, plângere sau contestație soluționează, de regulă, și următoarele cereri, propuneri, plângeri ori contestații formulate în cursul urmăririi penale în cadrul aceluiași dosar de urmărire penală, dacă prin hotărâre a colegiului de conducere nu s-a dispus altfel.

Un complet de drepturi și libertăți odată ce a soluționat o primă cerere, propunere, plângere sau contestație trebuie să soluționeze, în aceeași compunere, următoarele cereri, propuneri, plângeri ori contestații formulate în cursul urmăririi penale în cadrul aceluiași dosar de urmărire penală, independent de momentul la care operează sesizarea/înregistrarea cauzei pe rolul Judecătoriei Ploiești și Buftea: între orele (18:00-16:00. de luni până vineri, inclusiv. între orele 16:00-08:00. de luni până vineri. inclusiv, sau de vineri de la ora 16:00 până luni la ora 08:00.

Judecătorul de drepturi și libertăți respectiv se regăsește în situația în care, indiferent de ziua și de momentul din zi. zi lucrătoare sau zi nelucrătoare - sâmbătă sau duminică ori zi liberă legală, se află într-un veritabil și pendinte serviciu de permanență paralel serviciul de permanență planificat rotativ pentru fiecare judecător de drepturi și libertăți.

O sesizare de competența sa - trimisă la instanță în afara programului de lucru ori în zilele nelucrătoare sau libere legale - impune prezența la instanță pentru soluționarea cererii, deși este planificat de permanență un alt judecător.

Excepția de la o regulă de acest fel este cazul în care judecătorul se află în concediul de odihnă, prevăzut de art. 79 alin. (I) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, cu modificările și completările ulterioare. în orice alte cazuri, trebuie să fie la dispoziția instanței.

Exemplificativ, în ipoteza în care în timpul serviciului săptămânal de permanență planificat rotativ pentru fiecare judecător de drepturi și libertăți, completul de drepturi și libertăți CDLI. compus cu judecătorul AA este sesizat, indiferent de zi sau de oră. cu o cerere de percheziție domiciliară și soluționează cererea, iar după o anumită perioadă de timp și într-o zi nelucrătoare, la ora 22:00. zi în care judecătorul AA nu este planificat în serviciul săptămânal

de permanență, fiind planificat judecătorul BB. și în cursul urmăririi penale în cadrul aceluiași dosar de urmărire penală, procurorul formulează o propunere de arestare preventivă, potrivit art. 102 alin. (5) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești. În lipsa unei hotărâri a colegiului de conducere prin care să se dispună altfel, judecătorul AA se regăsește în situația și având obligația de a se prezenta la instanță pentru a compune completul de judecată și a soluționa propunerea.

Or, raportat la modalitatea de redactare a art. 102 alin. (5) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești. În ipoteza în care colegiul de conducere nu înțelege să adopte o altă regulă sau manifestă opoziție în acest sens prin hotărâre de colegiu, persoana interesată se regăsește în situația în care ar supune analizei unei instanțe de contencios administrativ temeinicia unei hotărâri de colegiu prin care colegiul de conducere a acționat potrivit plenitudinii de apreciere și a liberei aprecieri, în condițiile art. 49 alin. (8) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, cu modificările și completările ulterioare și an. 102 alin. (5) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, neexistând norme regulamentare sau de legislație primară prin care să fie instituite criterii sau condiții de reglementare a limitelor marjei de apreciere a colegiului.

Prin urmare, statul român face economii la drepturile salariale pe care nu le achită judecătorilor care execută serviciile de permanență în condițiile arătate, obligând în același judecătorii să muncească în plus, aflându-se pentru perioade, cumulate, de luni în fiecare an. În care sunt la dispoziția instanței ori, după caz, se prezintă la instanță. În afara orelor de program ori în zile libere pentru a soluționa cauze urgente.

În aceste condiții, sunt îndeplinite condițiile îmbogățirii fără justă cauză prev. de art. 1345 din Codul civil.

Caracterul echitabil al cererii rezultă din aceea că situația menționată are caracter continuu și nejustificat.

În conformitate cu prevederile art. 39 alin. (I) lit. a) din Codul muncii, salariatul are dreptul la salarizare pentru munca depusă, iar, potrivit art. 40, pct. 2. lit. c) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă.

Munca suplimentară este definită de Codul Muncii prin dispozițiile art. 120 alin. 1 ca fiind munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112.

Prin dispozițiile art. 120 alin. 2 și art. 121 alin. 1 Codul Muncii, se dispune că munca suplimentară se efectuează la solicitarea angajatorului și cu acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Pentru înlăturarea oricăror abuzuri din partea angajatorilor și apărarea intereselor salariaților, legiuitorul a instituit prin dispozițiile art. 123 Codul Muncii (1), obligația ca în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. I, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Aceste dispoziții legale trebuie coroborate cu dispozițiile art. 38 din Codul Muncii-salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

Pentru repararea integrală a prejudiciului cauzat ca urmare a neplății drepturilor salariale este îndreptățită de asemenea, la acordarea dobânzii legale pentru sumele cuvenite și neacordate de angajator, în temeiul art. 166. alin. 4 din Codul muncii, art. 1530 Cod civil, art. 1531. alin. I Cod civil și art. 1535 alin. I Cod civil.

Conform art. 166. alin. 4 din Codul muncii, „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului”.

În baza art. 1530 Cod civil. „Creditorul are dreptul la daune interese pentru repararea prejudiciului pe care debitorul i l-a cauzat și care este consecință directă și necesară a neexecutării fără justificare sau, după caz, culpabile a obligației”.

La art. 1531 alin. I Cod civil, se prevede dreptul creditorului „la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării”.

În conformitate cu art. 1535 alin. I Cod civil, „în cazul în care o sumă de bani a ajuns 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 privința cererii de actualizare a sumelor astfel cuvenite, cu indicele de inflație, precum și a cererii de obligare a părților la plata dobânzilor legale penalizatoare, trebuie reținut că prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/2014 din 17 februarie 2014, s-a stabilit în interesul legii, că actualizarea unei sume datorate cu indicele de inflație acoperă prejudiciul cauzat creditorului prin devalorizarea monedei naționale (damnum emergens), iar plata dobânzii legale acoperă beneficiul de care a fost lipsit creditorul (lucrum cessans), dând expresie astfel principiului reparării integrate a prejudiciului suferit de creditor, principiu consacrat de art. 1.531. alin. I. alin. 2, teza întâi și art. 1.535. alin. 1 din Codul civil.

Dobânda reprezintă prețul lipsei de folosință, prin plata dobânzii se urmărește sancționarea debitorului pentru executarea cu întârziere a obligației care îi incumbă, pe când prin actualizarea debitului se urmărește acoperirea unui prejudiciu efectiv cauzat de fluctuațiile monetare în intervalul de timp scurs de la data scadentei și cea a plății efective a sumei datorate.

Cum dobânda are o natură juridică diferită de cea a actualizării obligației cu rata inflației.

Trebuie observat că cumulul acestora este admisibil și trebuie dispusă actualizarea drepturilor cu indicele de inflație la data plății, părții urmând a fi obligați și la plata dobânzii legale până la data plății sumei datorate.

Inaplicabilitatea art. 38 alin. 6 din legea 153 din 2017

Aceste drepturi se cuvine a fi acordate cu depășirea limitelor prevăzute de art. 38 alin.6 din Legea nr.153/2017. pentru considerentele expuse în cele ce succed.

Potrivit art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, *în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.*

Cercetând conținutul art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017, instanța constată că aceste dispoziții limitează / plafonează salariile de bază, soldele de funcție salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare, la nivelul celor stabilite pentru anul 2022, exclusiv în situația în care devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate (evident de lege), deci nu și în cazul în care prin hotărâri judecătorești definitive sunt recunoscute și stabilite anumite majorări salariale.

În consecință, instanța va reține că plafonarea prevăzută de art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017, are în vedere exclusiv majorările salariale reglementate sau acordate în temeiul legii și/sau prin acte administrative ale ordonatorului principal de credite, iar nu drepturile salariale recunoscute sau stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, ceea ce de altfel ar încălca și art. 6 CEDO.

În cazul în care instanța ar accepta ipoteza susținută de pârât, ar însemna ca o hotărâre judecătorească să rămână fără efect, deci debitorul să aibă posibilitatea de a nu executa o hotărâre judecătorească definitivă prin care s-a dispus condamnarea sa, astfel încât, deși beneficiarul a obținut o astfel de hotărâre judecătorească definitivă, aceasta să nu producă deloc efecte juridice, ceea ce este de nepermis.

Convingerea instanței în sensul că art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017. nu are în vedere și majorările salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, ci doar majorările reglementate de lege și stabilite prin acte ale ordonatorului principal de credite, are în vedere și aspectele statuate de ICCJ prin Decizia 7 din 2019. considerentele care se aplică mutatis mutandis și în ceea ce privește art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017.

Astfel, problema de drept care a făcut obiectul Deciziei RIL 7 din 2019. a vizat stabilirea momentului până la care reclamanții - magistrați, care au obținut prin hotărâri judecătorești definitive și irevocabile acordarea drepturilor bănești majorate cu procente de 18% (5% - 2% - 11%), prevăzute de art. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2007, sunt îndreptățiți să beneficieze de plata acestor drepturi, mai exact, dacă aceste majorări puteau fi acordate numai până la intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 330/2009 sau, dimpotrivă, ar fi trebuit acordate și plătite reclamanților și după intrarea în vigoare a acestei legi.

Potrivit art. 1 alin. 1 din Legea 330 din 2009, prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, iar potrivit alin. 2 al aceluiași articol începând cu data intrării în vigoare, în tot sau în parte, a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege.

Potrivit art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție, salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.

În consecință, intenția legiuitorului, atât prin art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017. cât și prin art. 1 alin. 2 din Legea 330 din 2009, a fost aceea ca drepturile salariale să fie doar cele prevăzute în mod exclusiv de legile de salarizare, deci cu ignorarea hotărârilor judecătorești definitive care recunosc anumite majorări salariale, aspect care încalcă fără dubiu art. 6 CEDO și atrage răspunderea statului.

Prin Decizia 7 din 2019 ÎCCJ a stabilit că majorările salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, au fost și rămân incluse în indemnizația brută de încadrare și după data intrării în vigoare a Legii nr. 330/2009. chiar dacă, așa cum instanța a reținut anterior, potrivit art. 1 alin. 2 din Legea 330 din 2009, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege.

În consecință, aplicând același raționament și în cazul dispozițiilor art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017, instanța va reține că admiterea acestei solicitări și reținerea unei plafonări /limitări, conform acestui text de lege, încalcă, în primul rând art. 6 CEDO. Decizia RIL 7 din 2019. dar și, astfel cum se va arata în cele ce succed. Decizia CCR794 din 2016.

Deosebit de important este și considerentul 58 din Decizia 7 din 2019, prin care ICCJ a reținut următoarele:

De asemenea, instanța de contencios constituțional a constatat că excluderea majorărilor salariale stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești de la calculul nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul autorității publice afectează art. 124 și art. 126 din Constituție, precum și principiul fundamental al separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească - în cadrul democrației constituționale.

consacrat de art. 1 alin. (4) din Legea fundamentală, deoarece, printr-un act normativ emis de Guvern, ca legiuitor delegat potrivit art. 115 alin. (4)(6) din Constituție, se consacră, pe cale legislativă, neregularea hotărârilor judecătorești definitive, respectiv definitive și irevocabile, emise de puterea judecătorească.

Totodată, în cuprinsul Deciziei 794 din 2016, CCR a reținut următoarele:

24. Cu privire la aceste susțineri, Curtea reține că, în jurisprudența sa referitoare la art. 124 și art. 126 din Constituție și la efectele hotărârilor judecătorești, a stabilit, că "înfăptuirea justiției, în numele legii, are semnificația că actul de justiție izvorăște din normele legale, iar forța lui executorie derivă tot din lege. Altfel spus, hotărârea judecătorească reprezintă un act de aplicare a legii pentru soluționarea unui conflict de drepturi sau interese, constituind un mijloc eficient de restabilire a ordinii de drept democratice și de eficientizare a normelor de drept substanțial. Datorită acestui fapt, hotărârea judecătorească - desemnând tocmai rezultatul activității judiciare - reprezintă, fără îndoială, cel mai important act al justiției. Hotărârea judecătorească, având autoritate de lucru judecat, răspunde nevoii de securitate juridică, părțile având obligația să se supună efectelor obligatorii ale actului jurisdicțional, fără posibilitatea de a mai pune în discuție ceea ce s-a stabilit deja pe calea judecătorești. Prin urmare, hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă se situează în sfera actelor de autoritate publică, fiind investită cu o eficiență specifică de către ordinea normativă constituțională. Pe de altă parte, un efect intrinsec al hotărârii judecătorești îl constituie forța executorie a acesteia, care trebuie respectată și executată atât de către cetățeni, cât și de autoritățile publice. Or, a lipsi o hotărâre definitivă și irevocabilă de caracterul ei executoriu reprezintă o încălcare a ordinii juridice a statului de drept și o obstrucționare a bunei funcționări a justiției" (a se vedea în acest sens Decizia nr. 686 din 26 noiembrie 2014, publicată în Monitorul

Oficial al României. Partea I, nr. 68 din 27 ianuarie 2015, paragraful 20, Decizia nr. 972 din 21 noiembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 800 din 28 noiembrie 2012, și Decizia nr. 460 din 13 noiembrie 2013).

25. Curtea constată că, potrivit art. 3^{A1} alin. (1)² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016, la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul instituției sau autorității publice, se iau în considerare numai drepturile salariale prevăzute în actele normative privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și nu se includ drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești. Așadar, norma criticată stabilește, în mod indirect, că nu sunt recunoscute hotărâri judecătorești definitive și irevocabile. Astfel, chiar dacă o parte dintre magistrații care beneficiază de aceste hotărâri judecătorești au deja în plată majorarea indemnizației de încadrare, faptul că textul criticat prevede că, la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul instituției sau autorității publice, nu se includ drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești conduce la concluzia că, deși o parte dintre magistrați și din personalul asimilat au obținut majorarea indemnizației de încadrare, aceasta nu este recunoscută la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare.

28. De asemenea, dispozițiile art. 3^{A1} alin. (1)² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016, afectează principiul fundamental al separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească - în cadrul democrației constituționale, consacrat de art. 1 alin. (4) din Legea fundamentală, deoarece, printr-un act normativ emis de Guvern, ca legiuitor delegat potrivit art. 115 alin. (4)-(6) din Constituție, se consacră, pe cale legislativă, neregularea hotărârilor judecătorești definitive, respectiv definitive și irevocabile, emise de puterea judecătorească.

Vă atragem atenția că datele menționate în prezentul document se înscriu în cele prevăzute de Regulamentul UE 2016/679 al Parlamentului European, fapt ce conferă obligativitatea protejării, conservării și folosirii acestora doar în scopul prevăzut de lege.

Un alt argument pentru care, în speță, nu sunt incidente dispozițiile art. 38 alin. 6 din Legea 153 din 2017, îl reprezintă jurisprudența CEDO, referitoare la executarea hotărârilor judecătorești, ca o componentă a dreptului la un proces echitabil, prevăzut de art. 6 CEDO.

În practica CEDO s-a reținut că în situația în care *administrația refuză sau omite să execute o hotărâre judecătorească ori întârzie în executarea acesteia, garanțiile art. 6 din Convenție de care a beneficiat justițiabilul în fața instanțelor judecătorești i.fi pierd orice rațiune de a fi.*

În jurisprudența sa, CEDO a constatat de mai multe ori încălcarea art 6, în cazul în care o hotărâre judecătorească definitivă nu a fost pusă în executare, reținând următoarele; *Curtea reamintește că executarea unei hotărâri definitive pronunțate de orice instanță trebuie considerată ca parte integrală din „proces” în sensul art. 6 din Convenție (Hornsby împotriva Greciei.). Stand are obligația pozitivă de a organiza un sistem pentru executarea hotărârilor judecătorești, care să fie eficient atât în drept, cât și în practică, și să asigure executarea acestora fără întârzieri nejustificate (Ruianu împotriva României.). Atunci când autoritățile sunt obligate să acționeze pentru executarea unei hotărâri și nu fac acest lucru, inacțiunea lor poate angaja răspunderea statului în raport cu art. 6 § 1 din Convenție (Scollo împotriva Italiei, și Bushati și alții împotriva Albaniei.)*

Dreptul de acces la justiție, garantat de art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, protejează și executarea hotărârilor judecătorești definitive, care, într-un stat care respectă preeminența dreptului, nu pot rămâne fără efect în detrimentul uneia dintre părți. În cauza Golder vs. Marea Britanic s-a reținut că *„executarea unei hotărâri de la orice instanță ar proveni trebuie să fie considerată ca făcând parte integrantă din proces în sensul art. 6: Curtea a admis deja acest aspect în hotărârile care privesc durata procedurii (Di Pede vs. Italia și Zappia vs. Italia).*

În aceeași idee este și Hotărârea în Cauza Hornsby vs Grecia în care se stabilesc două chestiuni: 1. *dreptul la un proces echitabil nu acoperă procedura numai până la pronunțarea hotărârii ci până la executarea acesteia.* 2. *statul și administrația publică are obligația de a se plia unei hotărâri judecătorești pronunțată contra lor*

În fine, în cauza Beis vs. Grecia se reține că *„dreptul la instanța ar deveni în întregime iluzoriu și teoretic dacă autoritățile statului ar putea refuza, fără a încălca art.6 al Convenției să se supună unei hotărâri judecătorești data împotriva lor. Același lucru este valabil și pentru instituțiile de drept public care sunt asimilate în dreptul intern într-o mare măsură statului”* De asemenea, într-un Raport al comisiei în cauza sus referențiată se reține ca *„refuzul unui stat care se bucura de imunitate de executare (silită) de a se supune unei hotărâri judecătorești prin care constituie un bun în sensul art. 1 din Protocolul I constituie o încălcare a art. I din Protocol.*

În consecință, pentru toate considerentele de fapt și de drept anterior expuse, în speță, nu este incidența plafonarea / limitarea prevăzută de art 38 alin. 6 din legea 153 din 2017, o interpretare contrară ar lipsi o hotărâre definitivă / irevocabilă de caracterul ei executoriu, ceea ce reprezintă o încălcare a ordinii juridice a statului de drept, o obstrucționare a bunei funcționări a justiției. încălcând art. 6 CEDO.

Pârâții au formulat întâmpinare prin care au solicitat respingerea ca neîntemeiată a cererii de chemare în judecată.

Pe cale de excepție au invocat prescripția dreptului material la acțiune, pentru perioada anterioară celor 3 ani înainte de introducerea cererii de chemare în judecată.

Potrivit dispozițiilor art. 2500, coroborat cu art. 2517 din Noul Cod Civil, dreptul material la acțiune se prescrie dacă nu a fost exercitat în termenul de 3 ani.

De asemenea, art. 2524 Cod civil prevede că „prescripția începe să curgă de la data când titularul dreptului la acțiune a cunoscut sau, după împrejurări, trebuia să cunoască nașterea lui.”

Coroborând toate aceste dispoziții cu prevederile art. 171 alin. 1 din Codul muncii, potrivit cărora „Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate”, s-a solicitat admiterea excepției.

Pe fondul cauzei, în motivarea întâmpinării, în esență, pârâții au învederat următoarele aspecte:

Potrivit art. 74 alin.1 din Legea nr. 303/2004 privind organizarea judiciară: „(1) Pentru activitatea desfășurată, judecătorii și procurorii au dreptul la o remunerație stabilită în raport cu nivelul instanței sau al parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în magistratură și cu alte criterii prevăzute de lege.

(2) Drepturile salariale ale judecătorilor și procurorilor nu pot fi diminuate sau suspendate decât în cazurile prevăzute de prezenta lege. Salarizarea judecătorilor și procurorilor se stabilește prin lege specială”.

În cazul judecătorilor, legea specială este reprezentată de Legea-cadru nr. 153/2017 care stabilește expres, prin art. 1 alin. (3), că: "începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezenta lege".

În Anexa V, Cap.I pct.A se regăsește grila de salarizare a judecătorilor, legea cadru statuând prin dispoziții specifice, aplicarea etapizată a legii conform art.38 din Legea - cadru, modul de punere în aplicare și de calcul a nivelurilor de salarizare stabilite pentru fiecare nivel de ierarhie al instanței de judecată.

În art.3 al Cap. VIII din Anexa nr.V se stabilește cu titlu de principiu că salarizarea și celelalte drepturi salariale ale personalului prevăzut la art. 1 din prezentul capitol se stabilesc ținându-se seama de criteriile prevăzute la art. 8 din prezenta lege, precum și de locul și rolul justiției în statul de drept, echilibrul puterilor în stat, de importanța socială a muncii, de participarea personalului fiecărei categorii la buna funcționare a sistemului judiciar, de răspunderea, complexitatea, riscurile fiecărei funcții, de obligația de păstrare a confidențialității, de pregătirea profesională, de interdicțiile prevăzute de lege pentru aceste categorii de personal și de exigențele prevăzute de documentele internaționale privind funcționarea eficientă a sistemului judiciar și statutul magistraților.

De asemenea, potrivit art 8 alin.1 al Cap. VIII din Anexa nr.V în ceea ce privește salarizarea judecătorilor, legea stabilește că aceștia au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi și că indemnizațiile de încadrare și celelalte drepturi ale judecătorilor, (...) se stabilesc, după caz, de ministrul justiției, de președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu excepția cazurilor în care, prin lege specială sau prin prezenta lege, se prevede altfel.

Din textele de lege menționate anterior rezultă că salarizarea magistralilor presupune plata unei indemnizații de încadrare, stabilită prin legea specială, în funcție de criterii exprese cum ar fi nivelul instanței, funcția, vechimea în muncă și în funcție.

Legea nu prevede posibilitatea redistribuirii unor indemnizații pe care ordonatorul de credite le-ar fi estimat, ca incluse în bugetul său de cheltuieli cu resursa umană, în raport de numărul judecătorilor din schema de personal.

Prin urmare, indiferent de volumul de activitate efectiv al unui judecător, contraprestația muncii lui nu se poate raporta decât la criteriile de salarizare stabilite prin lege.

În cauza de față, pentru condițiile de muncă de care reclamantul se prevalează, acesta beneficiază de un spor la indemnizația de bază de 15%, respectiv de 25% pentru risc și suprasolicitare neuro psihică.

Acordarea acestor sporuri s-a făcut de către legiuitor tocmai în considerarea condițiilor în care se desfășoară munca judecătorilor și în vederea punerii în operă a principiilor la care se referă art. 8 din Legea cadru și art.3 al Cap. VIII din Anexa nr.V.

Totodată, prevederile art. 3 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 dispun imperativ că: "Ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază/soldele de funcție/salariile de funcție/soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare/indemnizațiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, (...) astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu".

Din acest motiv, toate instanțele din sistemul judiciar beneficiază de finanțare și buget numai în limita schemelor de personal efectiv ocupate. Deschiderea de credite lunare pentru plata salariilor are în vedere numai finanțarea posturilor efectiv ocupate.

De asemenea, în ceea ce privește prestarea muncii suplimentare, regulile în materie de salarizare, pentru perioada avută în vedere de reclamant, sunt cele instituite în conformitate cu prevederile art. 35 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în sensul că munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

Așa fiind, munca suplimentară, cel puțin pentru perioada menționată de reclamant, dădea dreptul acestuia numai la compensarea cu timp liber corespunzător, asemenea prevederi având un caracter derogatoriu de la normele cu caracter general instituite prin Codul muncii și Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Curtea Constituțională a statuat în mod constant în jurisprudența sa, că statul are deplina legitimitate constituțională de a acorda sporuri, stimulente (cum ar fi în cazul de față cel pentru muncă suplimentară — sn), premii, adaosuri la salariul de bază personalului plătit din fonduri publice, în funcție de veniturile bugetare pe care le realizează fi că acestea nu sunt drepturi fundamentale, ci drepturi salariale suplimentare.

Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula (a se vedea, în acest sens, Decizia Curții Constituționale nr. 108 din 14 februarie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 8 martie 2006, și Decizia Curții Constituționale nr. 1.250 din 7 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010).

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 2 din Codul muncii „prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii". Or, astfel de dispoziții sunt incidente în cauza de față.

Conform dispozițiilor art. 123 alin. 1 din Codul muncii „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". Potrivit dispozițiilor art. 120 din Codul muncii „(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară. (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident” iar potrivit dispozițiilor art. 112 alin. I din Codul 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”.

Așadar, munca suplimentară ce poate fi remunerată conform art 123 alin. 1 din Codul muncii reprezintă munca prestată cu acordul salariatului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

În sensul art. 2 alin. (1) din Directiva nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, timpul de muncă reprezintă „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 practicile naționale”.

Observând ambele reglementări, se pot identifica condițiile cumulative prevăzute de lege pentru a califica un anumit interval de timp ca fiind „timp de muncă”.

Totuși, în interpretarea noțiunii de „timp de lucru”, prevăzută de art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88 CE a Parlamentului European și a Consiliului, în Ordonanța din 4 martie 2011 dată în cauza Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a Pădurilor (C-258/10), *Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că stabilirea ca „timp de lucru”, în sensul Directivei nr. 2003/88 a unei perioade de prezență a lucrătorului, depinde de obligația acestuia din urmă de a se afla la dispoziția angajatorului său, iar factorul determinant este împrejurarea că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să fie la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare (paragraful 53). Dacă salariatul poate, în afara timpului de lucru de 40 de ore pe săptămână, să își organizeze timpul, să părăsească locul de muncă și să se dedice propriilor interese, perioada consacrată unor astfel de activități nu poate fi considerată „timp de lucru”, în pofida faptului că locuința de serviciu pusă la dispoziția sa este situată în incinta locului de muncă în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88 (par. 66 din ordonanță). Noțiunea „timp de lucru” trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc(par. 42 din ordonanță).*

În acest context, Curtea a apreciat că Directiva 88/2003 nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus, iar printre elementele caracteristice noțiunii de „timp de lucru” în sensul directivei nu figurează intensitatea lucrului efectuat de salariat sau randamentul acestuia (pct. 43).

Având în vedere situația de fapt din speță, domeniul de aplicare al Directivei nr 2003/88, precum și interpretarea noțiunii de „timp de lucru”, statuată prin jurisprudența CJUE, rezultă că perioada în care reclamanta a fost programată de permanență, nu poate fi considerată timp de lucru, deoarece pe durata sa reclamanta a stat la domiciliu, fiind liberă să își organizeze timpul și să se dedice propriilor interese, cu condiția de a răspunde la apel pentru a interveni.

Potrivit art. 8 din OUG nr. 99/2016: în perioada 1 ianuarie-28 februarie 2017, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

Potrivit art. 8 din OUG 90/2017 „prin derogare de la prevederile art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017, în anul 2018, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora”, dispoziții ce se aplică în mod corespunzător și în anul 2019.

Așadar, potrivit dispozițiilor legale incidente, pentru munca suplimentară, respectiv pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează nu se puteau acorda în compensare sume de bani, ci doar timp liber corespunzător.

Potrivit art. 35 din OUG 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene - Prin derogare de la prevederile art. 21 alin (2) - (6) din Legea 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019-2021, precum și ulterior în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

S-a subliniat că în materie de salarizare, Curtea Constituțională a statuat în mod constant în jurisprudența sa, că statul are deplina legitimitate constituțională de a acorda sporuri, stimulente (cum ar fi în cazul de față cel pentru muncă suplimentară), premii, adaosuri la salariul de bază personalului plătit din fonduri publice, în funcție de veniturile bugetare pe care le realizează și că acestea nu sunt drepturi fundamentale, ci drepturi salariale suplimentare.

Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula (a se vedea, în acest sens, Decizia Curții Constituționale nr. 108 din 14 februarie 2006).

Admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile

Potrivit art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024, dacă în cursul judecării 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.

Verificând, instanța constată că asupra chestiunii de drept ce urmează a fi sesizată, ÎCCJ nu s-a pronunțat anterior, astfel că apreciază că în cauză sunt întrunite condițiile de admisibilitate prevăzute de OG nr. 62/2024.

Problema de drept cu care urmează a fi sesizată ÎCCJ

Dacă perioada de asigurare a permanenței inactive, de către magistratul aflat la dispoziția angajatorului, fără să îndeplinească nicio activitate, dar putând în orice moment să i se ceară să își îndeplinească atribuțiile, reprezintă muncă suplimentară în accepțiunea de timp de lucru stabilit prin prevederile Directivei nr. 2003/88 CE a Parlamentului European,

remunerarea magistratului, urmând a fi făcută prin coroborarea dispozițiilor art 8 alin.1 al Cap. VIII din Anexa nr.V din Legea 153/2017 cu dispozițiile art 123 alin 1 din codul muncii.

Punctul de vedere al instanței:

Prevederile art. 3 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 dispun imperativ că: "Ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază/soldele de funcție/salariile de funcție/soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare/indemnizațiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, (...) astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu".

Potrivit art 8 alin.1 al Cap. VIII din Anexa nr.V în ceea ce privește salarizarea judecătorilor, legea stabilește că aceștia au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi și că indemnizațiile de încadrare și celelalte drepturi ale judecătorilor, (...) se stabilesc, după caz, de ministrul justiției, de președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu excepția cazurilor în care, prin lege specială sau prin prezenta lege, se prevede altfel.

În conformitate cu dispozițiile art 2 pct 1 și 2 din Directiva 2003/88/CE, prin *timp de lucru* se înțelege 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 practicile naționale iar *prin perioadă de repaos* se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru. Prin raportare la conținutul noțiunilor de *timp de lucru* și *perioadă de repaos*, instanța apreciază că noțiunea de *perioadă inactivă* nu este identică cu cea de *timp de lucru*.

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

Conform art. 5 alin 2 din H CSM 3243/2022, programul de lucru al judecătorilor începe, de regulă, la ora 8,00 și se încheie, de regulă, la ora 16,00. Aceștia sunt, însă, obligați să fie prezenți la ora stabilită pentru îndeplinirea activităților în care sunt planificați ori pe care și le-au stabilit sau care impun prezența lor, ca efect al unor dispoziții legale sau regulamentare, ori pentru ședințele de judecată în care au fost desemnați, precum și la activitățile stabilite de președintele instanței în conformitate cu legea.

În consecință, tribunalul apreciază că raportat la prevederile legale anterior arătate timpul în care reclamanta este programată în serviciul de permanență nu poate fi calificat ca timp de lucru, dat fiind că activitățile desfășurate de către judecători peste programul de muncă de 8 ore (inclusiv serviciul de permanență) face parte din activitatea curentă a judecătorilor.

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

În baza art. 1 alin. 1 și art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024,
Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept:

Dacă perioada de asigurare a permanenței inactive, de către magistratul aflat la dispoziția angajatorului, fără să îndeplinească nicio activitate, dar putând în orice moment să i se ceară să își îndeplinească atribuțiile, reprezintă muncă suplimentară în accepțiunea de

timp de lucru stabilit prin prevederile Directivei nr. 2003/88 CE a Parlamentului European, remunerarea magistratului, urmând a fi făcută prin coroborarea dispozițiilor art 8 alin.1 al Cap. VIII din Anexa nr.V din Legea 153/2017 cu dispozițiile art 123 alin 1 din codul muncii.

Prezenta încheiere se va comunica către Înalta Curte de Casație și Justiție, se va aduce la cunoștința conducerii Secției I Civile și se va comunica prin email către curțile de apel și tribunalele din țară.

În baza art. 2 alin. 3 din OUG nr. 62/2024 suspendă judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, 21.11.2024.

Președinte, Asistent Judiciar, Asistent Judiciar, Grefier,

[REDACTED]