

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL xxxxxxxxxxxx
SECȚIA I CIVILĂ

Î N C H E I E R E

Ședința publică din data de 19 februarie 2025

Președinte - xxxxxxxxxxxx

Judecător - xxxxxxxxxxxx

Grefier - xxxxxxxxxxxx

Pe rol fiind judecarea apelului declarat de reclamantul xxxxxxxxxxxxxxxx, împotriva sentinței civile nr. , pronunțată de xxxxxxxxxxxx, în contradictoriu cu intimata-pârâtă xxxxxxxxxxxx .

La apelul nominal făcut în ședință publică, au răspuns apelantul-reclamant xxxxxxxxxxxx și intimata-pârâtă xxxxxxxxxxxx.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

Cererea de apel este scutită de la plata taxei judiciare de timbru.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează că la dosar nu s-a depus punctul de vedere cu privire la necesitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Consilier juridic xxxxxx pentru intimata-pârâtă depune la dosar note scrise prin care solicită respingerea ca neîntemeiată a cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Avocat xxxxxxxx pentru apelant arată că nu are un punct de vedere scris, dar va susține oral acest punct de vedere.

Curtea pune în discuție sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, conform art.2 alin.1 din OUG nr.62/2024, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

Avocat xxxxxxxx pentru apelant solicită admiterea cererii și sesizarea Înaltei Curți pentru a se pronunța cu privire la aspectul invocat în încheiere.

Consilier juridic xxxxxxxx pentru intimata-pârâtă având cuvântul arată că aspectele ce le-au fost menționate prin citație nu comportă opinii contrare și nici o lămurire anume din partea Înaltei Curți de Casație și Justiție, fiind doar o chestiune de aplicare a normelor de drept, care din punctul său de vedere sunt clare, nu este necesară sesizarea Î.C.C.J.

Avocat xxxxxxxxxxxx pentru apelant susține că OUG nr. 62/2024 nu impune condiția referitoare la existența unei practici neunitare sau interpretări diferite, ci dacă aspectul de drept nu a fost tranșat printr-o hotărâre și consideră că este necesară sesizarea Î.C.C.J.

Curtea rămâne în pronunțare asupra sesizării Î.C.C.J.

C U R T E A :

Expunerea litigiului:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului xxxxxxxxxxxx reclamantul xxxxxxxx, în numele membrilor de sindicat personal contractual menționați în Anexă a chemat în judecată pe pârâtă xxxxxxxxxxxxxxxx, solicitând instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să dispună *în principal* obligarea acesteia la calcularea și plata drepturilor salariale, indexate și actualizate la data plății, drepturi cuvenite și neacordate pe ultimii 3 ani reprezentând contravaloarea drepturilor bănești pentru munca prestată în zilele de sâmbăta și duminica, zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează, respectiv sporul de 100% pentru munca prestată în aceste zile, așa cum sunt prevăzute în lege, în contractul colectiv de munca și/sau în alte acte cu caracter obligatoriu pentru sau la nivelul paratei xxxxxxxxxxxx, pentru personalul aflat în raporturi de munca cu aceasta.

În subsidiar reclamantul a solicitat obligarea pârâtei la acordarea timpului liber plătit corespunzător orelor de munca prestate în ultimii 3 ani în zilele de repaus săptămânal, respectiv în zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

Totodată reclamantul a solicitat obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a arătat că în fapt, membrii de sindicat salariați ai pârâtei xxxxxxxx, menționați în tabelul anexat cererii de chemare în judecată, au încheiat cu parata contracte individuale de munca.

În aceste condiții, au desfășurat o activitate normală și în zilele de repaus săptămânal, care se acorda în două zile consecutive, sâmbăta și duminica.

Munca efectuată de angajații paratei nu a fost compensată cu ore libere plătite.

În atare situație, a învederat reclamantul, în conformitate cu dispozițiile legate în materie, se cuvenea plata unui salariu aferent orelor prestate și sporul la salariu corespunzător duratei acesteia.

Reclamantul a mai precizat că angajații pârâtei nu au beneficiat de acordarea tuturor drepturilor legale, deși aceste drepturi sunt prevăzute în Codul Muncii - Legea nr. 53/2003, actualizată, cât și în Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aplicabilă și personalului contractual și din care a redat prevederile art. 21 alin. 1 și 3.

A mai arătat reclamantul că, în acord cu Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice sunt și dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codului Muncii, republicată, cu completările și modificările ulterioare, sens în care a reprodus art. 142 alin. 1, învederând că alin. 2 al aceluiași articol prevede că: „În cazul în care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariu de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru”.

A apreciat reclamantul că prevederile legale mai sus evocate sunt în deplină concordanță cu cele ale Contractului Colectiv de Munca încheiat de părțile prezentului litigiu, înregistrat sub nr. 1631/01.10.2019.

Astfel, reclamantul a indicat în acest sens art. 11 alin. 5 potrivit căruia în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. 3, munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

De asemenea, reclamantul a precizat că anterior promovării prezentei acțiuni a formulat și o plângere prealabilă adresată pârâtei și înregistrată la aceasta sub nr. 1139/18.04.2022, în vederea soluționării amiabile a litigiului.

Parata a răspuns plângerii arătând că aceasta vizează munca prestată în schimburi, conform graficului de serviciu, iar repausul săptămânal ar fi fost asigurat în alte zile ale săptămânii, cu respectarea dispozițiilor legale. A menționat parata în răspunsul și faptul că solicitarea adresată pe calea plângerii prealabile nu s-ar încadra în prevederile legale invocate și, în consecință, nu ar putea fi aceasta soluționată favorabil.

Reclamantul a învederat că acest răspuns este contrar modului în care membrii de sindicat și-au desfășurat activitatea, iar drepturile solicitate pe calea prezentei cereri sunt cuvenite și legal datorate.

Pentru aceste considerente, reclamantul a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată și obligarea paratei, în principal, la calcularea și plata drepturilor salariale, așa cum au fost menționate în petitul acțiunii, și în subsidiar, obligarea pârâtei la acordarea timpului liber plătit, corespunzător orelor suplimentare efectuate, pentru zilele de repaus săptămânal lucrate (zile în care, conform legii, nu se lucrează).

Pârâta xxxxxxxx, legal citată a formulat și depus la dosar întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca neîntemeiată.

În motivarea întâmpinării pârâta a redat obiectul cererii de chemare în judecată și a arătat că, reclamantul și-a motivat pretențiile pe prevederile legale ce reglementează munca în zilele de repaus săptămânal.

Cu privire la capătul principal de cerere, pârâta a solicitat respingerea acesteia ca neîntemeiat.

Astfel, sub un prim aspect pârâta a învederat prestarea muncii în zilele de sâmbătă și duminică ca program normal de lucru, în ture, cu respectarea acordării altor zile din săptămână ca repaus săptămânal, nu justifică pretențiile formulate de reclamant, întrucât nu a fost prestată o muncă suplimentară. În speța dedusă judecării timpul de lucru reprezintă norma obișnuită de lucru pentru domeniul de activitate al persoanelor respective.

Sub un al doilea aspect pârâta a precizat că legislația în materie nu permite ca munca prestată în zilele de repaus săptămânal să fie plătită, fiind compensată cu timp liber corespunzător, invocând în acest sens art. 35 alin. 1 din lege, astfel cum a fost modificat prin OUG nr. 114/2018.

Pe de altă parte, art. II din OUG nr. 130/2021 menține măsura dispusă prin OUG 114/2018 și pentru anul 2022.

În ceea ce privește capătul subsidiar de cerere pârâta a arătat că, atât timp cât persoanele reprezentate de reclamant își exercită atribuțiile de serviciu în ture/schimburi, ca o normalitate a specificului activității pentru care au încheiat raporturile de serviciu, nu apreciază că se impune acordarea de ore libere plătite.

Dispozițiile art. 137 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 prevăd că repausul săptămânal de 48 de ore consecutive este de regulă, dar obligatoriu, sâmbătă și duminică. Pârâta a solicitat instanței să observe că pentru fiecare din persoanele menționate în tabelul anexat și care are contract de muncă cu aceasta turele/schimburile erau stabilite astfel încât să fie asigurat și repausul săptămânal de 48 de ore.

Orele de lucru se succed alternativ, în schimburi, existând zile libere în cursul săptămânii, context în care obligația de a asigura repaus săptămânal a fost respectată.

Pârâta a mai menționat faptul că din pontajele anexate rezultă fără putere de tăgadă ca aceste zile libere de repaus săptămânal au fost acordate.

Cu privire la temeiurile de drept invocate de reclamant, pârâta a apreciat că acestea nu sunt aplicabile în speța dedusă judecării.

Astfel, a învederat pârâta, reclamantul își întemeiază pretențiile pe art. 21 alin. 1 și 3 din Legea nr. 153/2017 și pe art. II alin. 5 din Contractul colectiv de muncă, care, însă, reglementează sporul pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează. În speța dedusă judecării, pârâta a apreciată că nu se află în situația prestării unei munci suplimentare, ci a muncii în schimburi/ture ca program normal de lucru.

Art. 142 Codul muncii, invocat, de asemenea, de către reclamant, ca temei de drept al pretențiilor formulate face referire la munca prestată în zile de sărbători legale, ce nu constituie obiectul prezentei cauze.

Față de natura muncii prestate de personalul pe care îl reprezintă reclamantul, astfel cum rezultă și din Regulamentul de Ordine Interioară - art. 36 alin. 5, precum și în conformitate cu art. 12 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă anexat de reclamant și raportat la temeiul de drept invocat, pârâta a apreciat că, și sub acest aspect, cererea de chemare în judecată este neîntemeiată.

Cu privire la dovada plății orelor lucrate în zilele de sâmbătă și duminică, pârâta a precizat că, astfel cum a arătat în precedent, acestea nu se puteau plăti suplimentar, legislația permițând doar compensarea lor cu zile libere plătite și numai dacă munca a fost prestată suplimentar, nu ca normă de lucru obișnuită, aspect detaliat anterior și dovedit prin pontajele și graficele de serviciu. În ceea ce privește plata, aceasta a efectuată pentru norma de lucru efectuată, conform muncii prestate și pontajelor întocmite de către șefii ierarhici superiori ai persoanelor reprezentate de reclamant și aprobate de conducerea instituției.

Pentru motivele de fapt și de drept invocate, pârâta a solicitat instanței de judecată respingerea cererii ca neîntemeiată.

La termenul de judecată din data de 09.12.2022 Tribunalul a respins excepția decăderii invocată de pârâtă prin reprezentant pentru considerațiile arătate în Încheierea de ședință de la acea dată.

În cauză, s-au administrat proba cu înscrisuri și proba cu expertiza în specialitatea organizarea muncii salarizare, raportul de expertiză și lucrarea intitulată „Răspuns la obiecțiuni” fiind depuse la dosarul cauzei.

Părțile au formulat și depus la dosar concluzii scrise.

Prin sentința civilă nr. _____, xxxxxxxx a luat act de renunțarea numitelor xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx la judecata cererii formulate în numele acestora de reclamantul xxxxxxxxxxxx.

A respins acțiunea formulată de reclamantul xxxxxxxx, în numele membrilor de sindicat – personal contractual menționați în tabelul anexat cererii de chemare în judecată, în contradictoriu cu pârâta xxxxxxxxxxxx, ca neîntemeiată.

Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reținut următoarele :

Pe parcursul soluționării cauzei au fost depuse de mai multe persoane din cele în numele cărora a acționat reclamantul cererii de renunțare la judecată.

Așa fiind Tribunalul a luat act de renunțarea numitelor xxxxxxxxxxxxxx la judecata cererii formulate în numele acestora de reclamantul xxxxxxxxxxxx.

Tribunalul, analizând cererea de chemare în judecată a reclamantului prin prisma situației juridice a celorlalți membrii de sindicat rămași în litigiu, a reținut următoarele :

Cu titlu prealabil Tribunalul a reținut că, în lumina dispozițiilor art. 9 alin. 2 Cod pr. civ. și care reprezintă consacrarea legislativă a principiului disponibilității care guvernează procesul civil, obiectul și limitele acestuia sunt stabilite prin cererile și apărările părților.

Tocmai dând eficiență acestuia Tribunalul a reamintit că litigiu pendinte are ca *petit principal* obligarea pârâtei xxxxxxxx, la calcularea și plata drepturilor salariale, indexate și actualizate la data plății, cuvenite și neacordate membrilor de sindicat - personal contractual menționat în tabelul anexă cererii de chemare în judecată pe ultimii trei ani, reprezentând contravaloarea drepturilor bănești pentru munca prestată în zilele de sâmbăta și duminică, zile în care, conform dispozițiilor legale nu se lucrează, respectiv sporul de 100% pentru munca prestată în aceste zile, așa cum sunt prevăzute în lege, în contractul colectiv de muncă și/sau în alte acte cu caracter obligatoriu pentru sau la nivelul paratei xxxxxxxxxxxx, pentru personalul aflat în raporturi de muncă cu aceasta și ca *petit subsidiar* obligarea aceleiași pârâte la acordarea timpului liber plătit corespunzător orelor de muncă prestate în ultimii 3 ani în zilele de sâmbăta și duminică, sărbători legale și în alte zile în care, conform prevederilor legale nu se lucrează, în ambele solicitări cu cheltuieli de judecată.

Pe de altă parte, la baza demersului judiciar al reclamantului au stat dispozițiile art. 21 alin. 1 și 3 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale art. 11 alin. 5 din Contractul colectiv de muncă înregistrat la pârâtă sub nr. 1631 din data de 01.10.2019 și ale art. 142 din Codul Muncii.

Ori, fără a proceda la redarea prevederilor din legea cadru indicate în paragraful precedent, cele din art. 11 alin. 3 și 5 din convenția colectivă reprezentând o reluare a dispozițiilor legale Tribunalul a constatat că, pretențiile reclamantului au vizat practic compensarea în principal și bani, iar în subsidiar cu ore libere plătite a muncii suplimentare prestate în zilele de sâmbăta și duminică, zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează.

Sub aspectul trimiterii reclamantului în motivarea demersului judiciar la dispozițiile art. 142 din Codul muncii nu numai că acestea exced investiției instanței, dar nu sunt de natură a infirma concluzia cu privire la obiectul litigiului, art. 21 alin. 1 din lege și art. 11 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă făcând referire și la munca prestată în zilele de sărbători legale.

În alte cuvinte și în contradicție cu alegațiile expertului din cuprinsul lucrării de expertiză inițială, reclamantul nu a investit instanța cu acordarea în favoarea persoanelor în numele căruia a acționat a așa numitului „spor de week-end”, reglementat de dispozițiile art. 137 alin. 3 din Codul Muncii.

De altfel, un astfel de spor, tocmai în lumina prevederii indicate în paragraful precedent trebuie stabilit prin negociere prin contractul colectiv de muncă, respectiv prin contractul individual de muncă.

Ori, nici din raportul de expertiză și nici din actele atașate la dosar nu rezultă că persoanele în numele cărora a acționat reclamantul au negociat un astfel de spor, ci dimpotrivă, așa cum rezultă din înscrisul aflat la fila 8 volum III rezultă că abia în anul 2024 acesta face obiectul revendicărilor Federației Naționale a Sindicatelor Unite din Poliția Locală România.

În realitate, pentru a își justifica calcul sumelor expertul face referire la îndrituirea la acordarea sporului reglementat de art. 137 alin. 3 din Codul Muncii, dar aplică procentul de 100% din art. 21

alin. 3 din Legea nr. 153/2017, respectiv art. 11 alin. 5 din convenția colectivă de muncă, deși este vorba de sporuri având regim juridic distinct.

Sub aspectul chiar drepturilor ce fac obiectul litigiului de față, astfel cum acestea au fost circumstanțiate în precedent, Tribunalul a reamintit că, în ceea ce privește intervalul menționat în petitele acțiunii, respectiv 3 ani anteriori introducerii cererii de chemare în judecată, perioada vizată este 27.05.2019 – 27.05. 2022.

Într-o atare situație Tribunalul, raportat la *petitul principal* a dat eficiență actelor normative care reglementau modalitatea de compensare a muncii prestată în zilele de sâmbăta și duminica, zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează, de personalul salarizat potrivit actelor normative privind salarizarea personalului din sistemul bugetar, categorie din care fac parte și persoanele în numele cărora a acționat reclamantul.

Astfel, potrivit art. 35 din OUG nr. 114/2018 „Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. 2 – 6 din Legea cadru 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019 - 2021 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”.

La rândul său art. II alin. 1 din OUG nr. 130/2021 dispun că, „prin derogare de la prevederile art. 21 alin. 2 – 6 din Legea cadru 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, 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”.

Așadar, dintr-o interpretare coroborată a acestor texte de lege rezultă fără putere de tăgadă că, pentru intervalul ce face obiectul acțiunii munca prestată în zilele de sâmbăta și duminica, zile în care, conform prevederilor legale nu se lucrează nu se compensează în bani, ci numai cu timp liber corespunzător acesteia.

În ceea ce privește contractul colectiv de muncă din anul 2019 clauza cuprinsă în art. 11 alin. 5 nu poate fi aplicabilă atâta vreme cât există dispoziție legală contrară, ținând seama, pentru perioada în litigiu și de prevederile art. 1 alin. 4 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Într-o atare situație Tribunalul a apreciat caracterul neîntemeiat al capătului principal de cerere.

Sub aspectul *petitului subsidiar* și care are ca obiect tocmai compensarea cu timp liber plătit corespunzător, Tribunalul consideră că problema ce se cere tranșată în vederea justei soluționării a pretențiilor reclamantului este aceea dacă, prin efectuarea de activitate în zilele de sâmbăta și duminică persoanele în numele cărora a acționat a efectuat muncă suplimentară.

În acest sens Tribunalul a pornit de la două rețineri prealabile.

Astfel, în primul rând Tribunalul a reamintit că, pentru a fi calificată astfel munca prestată în zilele de sâmbăta și duminică trebuie să depășească durata normală a timpului de muncă și anume 40 de ore pe săptămână, indiferent de perioada de referință.

Ori, potrivit Anexelor la raportul de expertiză atât lucrarea inițială, cât și cea ulterioară, nu rezultă depășirea acesteia.

De altfel, cu ocazia refacerii lucrării expertul a refuzat să răspundă la cea de a treia obiecțiune și care viza tocmai lămurirea unei atare situații, iar la obiecțiunea a patra reia alegații întemeiate pe sporul de week-end care nu face obiectul acțiunii, recunoscând totuși că din foile colective de prezență și din graficele de lucru rezultă că, de regulă nu s-a efectuat muncă suplimentară.

În al doilea rând Tribunalul a dat eficiență mai multor texte de din Contractul colectiv de muncă înregistrat la pârâtă sub nr. 1631 din data de 01.10.2019 și din Regulamentul intern al xxxxxx.

Astfel, potrivit art. 12 alin. 1 din convenția colectivă „Programul de lucru este stabilit prin Regulamentul intern, conform prevederilor legale”.

Din prevederile alin. 2 al aceluiași articol rezultă că programul de lucru al polițiștilor locali se poate desfășura și în ture sau schimburi conform graficelor de lucru întocmite de șefii de birouri/servicii în baza planificării lunare.

Privitor la repausul săptămânal art. 17 alin. 2 teza II dispune că, acesta poate fi acordat și în alte zile conform graficelor de lucru afișate la locurile de muncă, respectându-se dispozițiile referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă.

În același sens sunt și dispozițiile art. 40 alin. 1 din Regulamentul intern potrivit cu care repausul săptămânal se poate acorda și în timpul săptămânii conform graficului de lucru lunar, cu respectarea legislației în vigoare.

Altfel spus, față de specificul obiectului de activitate al pârâtei aceasta a organizat munca membrilor de sindicat în discuție în schimburi, sens în care aceștia au prestat activitate și în zilele de sâmbătă și duminică, dar nu ca muncă suplimentară, ci în cadrul duratei normale, beneficiind de repaus săptămânal în alte zile, posibilitate recunoscută de art. 137 alin. 2 Codul muncii, care la rândul său trimite la Contractul colectiv de muncă sau Regulamentul intern.

Atare împrejurare rezultă fără putere de tăgadă din chiar Anexele la raportul de expertiză, atât cel inițial, cât și cel ulterior, deși expertul a refuzat în mod expres, așa cum s-a arătat mai sus să răspundă la cea de-a treia obiecțiune a pârâtei.

Față de considerațiile expuse, constatând că membrii de sindicat au beneficiat de compensarea activității prestate în zilele de sâmbătă și duminică cu timp liber corespunzător Tribunalul a apreciat că și petitul subsidiar este neîntemeiat.

În raport de argumentațiile pe larg prezentate, având în vedere textele de lege menționate, Tribunalul a respins acțiunea, ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe a declarat **apel reclamantul xxxxxxxx**, considerând-o nelegală și netemeinică, solicitând admiterea apelului, anularea în tot a sentinței apelate, reținerea cauzei spre rejudecare pe fond și admiterea cererii de chemare în judecată așa cum s-a solicitat.

Consideră apelantul ca hotărârea instanței de fond este nelegală și netemeinică întrucât instanța de fond, în analiza cererii de chemare în judecată nu ține cont de următoarele prevederi legale: Art. 38 din Codul Muncii prevede ca " Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate."

Art. 170 din Codul Muncii prevede ca " Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariate sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariate care i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale."

Art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii prevede ca- Nerespectarea prevederilor Codului Muncii privind obligația angajatorului de a acorda liber în zilele de sărbătoare legala, precum și compensarea muncii prestate cu timp liber corespunzător sau cu spor la salariu în cazul în care nu se acorda liber, constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 5000 lei la 10000 lei.

Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) dreptul la repaus zilnic și săptămânal - Codul muncii. Atunci când ne raportăm la perioadele de repaus, avem în vedere cele trei repere, repausul zilnic, săptămânal și anual, acestea fiind drepturi recunoscute de lege și la care salariații nu pot renunța.

Sintagma „nu pot renunța”, deși în mod firesc include și interdicția privind constrângerea, limitarea sau condiționarea exercitării acestor drepturi, accentuează garanția de care trebuie să beneficieze orice salariat.

Printr-o decizie ce viza o situație din Ungaria, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a stabilit că un angajator nu are dreptul să includă repausul zilnic în cel săptămânal în nicio situație.

Interdicția de a nu include repausul zilnic în cel săptămânal înseamnă, în principiu, că orice salariat trebuie să beneficieze de cel puțin 60 de ore consecutive de repaus în fiecare săptămână.

Astfel, regula generală presupune prestarea activității timp de cinci zile consecutive, perioadă care va fi urmată de două zile de repaus, iar în acest caz observăm că legiuitorul a avut în vedere unitatea de timp „zile”, așa cum se prevede în partea introductivă a Directivei 2003/88/CE la alin.(5).

Totodată, Codul muncii stabilește distinct și un termen pe ore pentru repausul săptămânal, iar art.137 alin. (1) se referă la 48 de ore. Însă fără a aduce atingere dispozițiilor art. 113 alin.(1) atunci

când nu sunt incidente cele ale alin.(2) ori 135 alin.(2), ca ipoteze juridice distincte. Interpretarea corectă a art. 113 și 135 din Codul muncii se face potrivit art. 48 alin (1) din Legea 24/2000 privind normele de tehnica legislative pentru elaborarea actelor normative.

În cazul relațiilor de muncă în care avem o repartizare uniformă a timpului de muncă potrivit art. 112 alin. (1) și 113 alin. (1), 8 ore/zi, timp de cinci zile, acestea fiind urmate de două zile de repaus, de regulă sâmbătă și duminică, iar programul de lucru dacă se încheie vinerea înainte de orele 20:00, salariatul poate reveni la locul de muncă luni, la 8:00.

„Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă”, prevede Codul muncii. Excepțiile, sunt de strictă interpretare.

În cazul în care modelul de organizare a activității este unul individualizat sau repartizarea csle în ture, clarificarea din hotărârea CJUE mai sus menționată devine relevantă, iar calculul timpului de repaus nu poate ridica probleme în practică.

Astfel, având precizarea clară că între două zile de muncă salariatul trebuie să beneficieze de un repaus de cel puțin 12 ore consecutive, coroborată cu cea care stabilește un repaus de 24 de ore atunci când este depășit acest prag (de 12 ore de muncă) ajungem la concluzia că singurele variante posibile sunt cele prevăzute ca excepții.

Prima excepție se referă la munca în schimburi și este prevăzută de alin. (2) al art. 135 din Codul muncii, adică o ipoteză juridică diferită de cea prevăzută, cu caracter general, de alin. (1) (repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive), iar în acest caz repausul zilnic ar putea fi de opt ore între două zile de muncă, însă nici în acest caz nu s-ar putea depăși timpul de muncă săptămânal maxim, cele 48 de ore care includ și munca suplimentară.

În aceste condiții se va ține cont și de cele două zile libere consecutive care vor fi acordate după ce salariatul a prestat activitate timp de cinci zile și ajungem astfel tot la o perioadă de referință de șapte zile, așa cum se precizează în hotărârea CJUE.

Tot în categoria excepțiilor privind acordarea repausului săptămânal, potrivit art. 137 alin. (4) sau 138 alin. (1) din Codul muncii, după caz, există posibilitatea suspendării acestuia, însă situațiile sunt prevăzute explicit și sunt stabilite atât condițiile în care aceste dispoziții sunt incidente, cât și compensarea salariatilor afectați:

- „În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.”

- „În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

În funcție de specificul activității, dar și de acordul individual și colectiv al salariaților, se observă că modul de repartizare a timpului de muncă este suficient de flexibil, fiind prevăzute și câteva excepții pe care părțile le pot utiliza în anumite limite.

Dacă s-ar raporta la un contract de muncă cu normă întreagă și având în vedere toate cele 48 de ore de muncă posibile în fiecare săptămână, se constată că există posibilitatea de a repartiza neuniform programul de muncă, dar cu acordul individual al fiecărui salariat, fără a încălca dispozițiile privind repausul zilnic și săptămânal.

Deși Codul muncii prevede, tot ca excepție, posibilitatea depășirii celor 48 de ore/săptămână, acest lucru este posibil numai în cazul în care media orelor de muncă într-un interval de referință de cel mult patru luni calendaristice nu depășește acest nivel, iar în unitățile în care există un contract colectiv de muncă și acest aspect a fost negociat, perioada de referință poate fi de șase luni, cu posibilitatea extinderii până la cel mult 12 luni, în condițiile art. 114 alin (2), (3), (4) și (5).

Hotărârea CJUE subliniază necesitatea coroborării dispozițiilor legale privind perioadele de repaus, oricare ar fi unitatea de timp pe care statele membre au ales să o utilizeze (zile, ore sau fracțiuni ale acestora), dar și faptul că interpretarea normelor nu poate goli de conținut drepturile recunoscute de lege.

Practic, fiind prevăzute distinct, aceste drepturi nu se pot suprapune, fiecare având un anumit scop. Curtea precizând că „junt două drepturi autonome” care „urmăresc obiective distincte”:

1. „repausul zilnic permite lucrătorului să se sustragă din mediul său de lucru pe parcursul unui număr determinat de ore, care trebuie să fie nu numai consecutive, ci și să urmeze direct unei perioade de lucru”;

2. „repausul săptămânal permite lucrătorului să se odihnească în cursul fiecărei perioade de șapte zile”

În concluzie:

Cum angajatorul este suveran atât în privința organizării timpului de muncă la nivelul unității, cât și în privința calculării și acordării drepturilor salariale și a sporurilor aferente, consideră apelantul ca obligația de compensare prin timp liber a orelor suplimentare sau de plată a sporurilor aferente, revine în întregime angajatorului, fără a fi necesară solicitarea acestor drepturi de către salariat.

Mai mult, salariatul nu trebuie să solicite să i se plătească salariul sau alte sporuri legale aferente, ci acestea sunt drepturi care i se cuvin acestuia pentru munca prestată în favoarea angajatorului fără a fi nevoie de o solicitare expresă, în acest sens și totodată acordarea acestor drepturi reprezintă o obligație pentru angajator, impusă de lege și de contractul individual de muncă.

Interpretarea normelor nu poate goli de conținut drepturile recunoscute de lege, cu atât mai mult cu cât codul muncii prevede ca salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, iar acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale care i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

De asemenea, legiuitorul a prevăzut ca nerespectarea prevederilor Codului Muncii privind obligația angajatorului de a acorda liber în zilele de repaus săptămânal, precum și compensarea muncii prestată în aceste zile cu timp liber corespunzător sau cu spor la salariu în cazul în care nu se acorda liber, constituie contravenție (Art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii).

2. Mai susține apelantul că instanța de fond nu ține cont nici de prevederile legale detaliate mai jos, care se referă la 2 noțiuni juridice independente și distincte, respectiv: a) ”munca prestată în zilele de repaus săptămânal”, și b) munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru”, considerând în mod eronat ca argument al respingerii cererii de chemare în judecată ca nu există dovada prestării muncii suplimentare în zilele de repaus săptămânal, deși legiuitorul face o distincție clară între cele 2 noțiuni care sunt independente și diferite una față de cealaltă.

Astfel ca, instanța de fond pornind de la o premisă greșită a ajuns la o concluzie eronată, pronunțând astfel o hotărâre nelegală și netemeinică.

Legiuitorul român, a prevăzut în alin. 1 al art. 21 din Legea -cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ca: ”Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia”.

Alin.3 din Legea -cadru nr. 153/2017 prevede ca: ”În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în termenul prevăzut la alin. 1, munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariu de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate”.

Este adevărat că prin OUG nr. 90/2017, OUG 114/2018 și ulterior prin OUG nr. 130/2021 s-a prevăzut ca prin excepție de la art. 21 din Lg. nr. 153/2017 munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează numai prin ore libere plătite corespunzător orelor lucrate, dar toate aceste acte normative conțin excepții pentru anumite categorii de personal bugetar, respectiv pentru ”polițiști” și pentru ”personalul civil din instituțiile publice de ordine publică”.

Ori, reclamanții din prezenta cauză fac parte din categoria personalului din sectorul bugetar și sunt polițiști locali - personal civil din instituțiile publice de ordine publică, astfel că se încadrează în excepțiile instituite de legiuitor prin art. 8 alin 2 din OUG nr. 90/2017, art. 35 alin 2 și 3 din OUG 114/2018 și prin OUG nr. 130/2021;

Pe cale de consecință, contrar reținerilor instanței de fond concluziile expertului desemnat în cauză sunt corecte raportat la dispozițiile legale incidente, iar reclamanții trebuiau să beneficieze de dispozițiile art. 21 alin 1 și 3 din Lg. nr. 153/2017, în sensul că ”în cazul în care compensarea prin ore

libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (I), 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, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare.... "

3. Hotărârea de fond este nelegală și netemeinică și prin prisma următoarelor aspecte legale înlăturate în mod greșit de Instanța de fond, astfel:

Este adevărat ca legislația permite ca la locurile de munca unde, datorita specificului activității, nu exista posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a acestuia, după caz, în tura, tura continuă, turnus, program fracționat.

În situația în care, datorita acestor forme specifice de organizare a timpului de lucru, salariații prestează activitate sâmbăta și duminică, pentru aceasta perioada angajatorul are obligația să-i acorde alte zile libere.

Astfel, potrivit art. 112 alin. (2) din Codul muncii, durata zilnică a timpului de munca de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. Perioada de repaus de 24 de ore este un drept al salariaților stabilit de Codul muncii pentru faptul că a prestat munca 12 ore.

Altfel spus, dreptul la repausul de 24 de ore după prestarea muncii timp de 12 ore nu exclude dreptul salariaților la zilele de repaus săptămânal prevăzut la art. 132 din Codul muncii.

Repausul săptămânal trebuie acordat tuturor categoriilor de angajați, două zile pe săptămână, de regula sâmbăta și duminică, în condițiile art.132 alin.(1) din Codul muncii, indiferent de modalitatea de organizare a timpului de munca.

În condițiile în care acest lucru nu este posibil, își găsesc aplicarea celelalte alineate ale art. 132 din Codul muncii, cu condiția ca angajatul să beneficieze de repausul săptămânal, fie acordat în alte zile din săptămână decât sâmbăta și duminică, fie acordat cumulativ, după o perioadă de activitate continuă de maximum 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului de munca și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

În concluzie, indiferent de modalitatea de organizare a timpului de lucru sau de norma de munca a unui angajat acesta are dreptul la acordarea în natură a repausului săptămânal.

În conformitate cu dispozițiile art. 132 alin. (2) din Codul muncii, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile decât sâmbăta și duminică stabilite prin contractul colectiv de munca sau prin regulamentul intern. În această situație salariații beneficiază de un spor, la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, după caz, prin contractul individual de munca.

Prin urmare, dacă munca salariaților se desfășoară în timpul repausului săptămânal, indiferent de modalitatea de organizare a timpului de lucru sau de norma de munca a unui angajat, angajatorului îi revine, și în această situație, obligația să respecte cele mai sus expuse cu privire la acordarea repausului săptămânal.

Totodată, pentru lucrul în zilele de sâmbăta și duminică angajatorul are obligația să plătească salariaților timp liber corespunzător și dacă acest lucru nu este posibil din motive justificate să-i acorde un spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 100% din salariu de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Membrii de sindicat au desfășurat activitate și în zilele de repaus săptămânal, care se acorda în două zile consecutive, sâmbăta și duminică.

Munca efectuată de angajații intinatei-pârâte nu a fost compensată cu ore libere plătite. În atare situație, în conformitate cu dispozițiile legale în materie, se cuvenea plata unui salariu aferent orelor prestate și sporul la salariu corespunzător duratei acesteia.

Angajații intinatei-pârâte nu au beneficiat de acordarea tuturor drepturilor legale, deși aceste drepturi erau prevăzute inițial în art. 33 din Legea nr.188/1999, iar începând cu data de 05.07.2019 și până în prezent, fiind statuate prin art. 419 alin. 1 și 2 din Codul Administrativ.

Astfel, Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată și actualizată, la art. 33 alin.1 și 2 stipulează următoarele:

Alin.1 Durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este, de regula, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Alin.2 Pentru orele lucrate din dispoziția conducătorului autorității sau instituției publice, peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare,

funcționarii publici de execuție au dreptul la recuperarea sau plata majorată cu un spor de 100% din salariul de baza. Numărul orelor plătite cu sporul de 100% nu poate depăși 360 într-un an.

Ulterior abrogării Legea nr. 188/1999, începând cu data de 05.07.2019 și până în prezent, legiuitorul a prevăzut prin art. 419 alin. 1 și 2 din Codul Administrativ, următoarele: Alin (1) Durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute expres de prezentul cod sau de legi speciale. Alin (2) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

Contrar reținerilor instanței de fond din sentința apelată, prevederile legale mai sus evocate sunt în deplina concordanță cu cele ale Contractului Colectiv de Munca încheiat de părțile prezentului litigiu, înregistrat sub nr. 1631/01.10.2019. Indică în acest sens art. 11 alin.(5) potrivit căruia "În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (3), munca suplimentară, cea prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de baza, solda de funcție/ salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate".

Pe cale de consecință, rezulta că atât reglementările interne ale semnate de apelanții-reclamanți și cu intimata-parată cât și reglementările legale prevăd, în principal obligativitatea compensării cu ore libere plătite a orelor de muncă prestate de salariați în zilele de sâmbătă și duminică și dacă acest lucru nu este posibil munca prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de baza.

Mai mult, legiuitorul nu dispune în niciun fel a se realiza o aplicare diferențiată a prevederilor legale sus menționate, în funcție de modalitatea de organizare a timpului de lucru sau de norma de munca a unui angajat, așa cum în mod eronat reține instanța de fond în sentința apelată.

Pentru toate motivele invocate anterior, solicită admiterea apelului așa cum a fost formulat.

În drept: art. 466 și urm. din C.pr.Civ.; art. 11 alin. 5 din Contractul Colectiv de Munca aplicabil la nivelul unității intimata-parate înregistrat la ITM Prahova sub nr. 1631/01.10.2019; art. 170 din Codul Muncii; art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii; Directivei 2003/88/CE - alin.(5); art. 132 alin 2, art. 137 alin. (4), 138 alin. (1) din Codul muncii; alin. 1 și 3 al art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; art. 8 alin 2 din OUG nr. 90/2017, art. 35 alin 2 și 3 din OUG 114/2018 și prin OUG nr. 130/2021; art. 112 alin. (2) din Codul muncii.

Prin întâmpinarea formulată, intimata-pârâtă xxxxxx a solicitat respingerea apelului și menținerea sentinței instanței de fond ca legală și temeinică.

În acest sens intimata a susținut că instanța de fond dănd eficiență prevederilor legale aplicabile în materie, raportat la situația de fapt și de drept dedusă judecății. Astfel, în mod corect a reținut instanța de fond că în speță persoanele reprezentate de apelantul - reclamant au prestat o muncă la ture/ schimburi, activitatea poliției locale fiind una continuă. Potrivit art. 136 alin.1 din Legea nr.53/2003, "munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariați necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală". Raportat la această prevedere legală, aplicabilă în speța dedusă judecății, prestarea muncii în zilele de sâmbătă și duminică ca program normal de lucru, în ture, cu respectarea acordării altor zile din săptămână ca repaus săptămânal, nu justifică pretențiile formulate de reclamant, întrucât nu a fost prestată o muncă suplimentară, ci timpul de lucru prestat de recurentul - reclamant reprezintă norma obișnuită de lucru pentru domeniul de activitate al polițistului local. Din graficele de lucru și pontajele depuse, existente la dosarul cauzei, se poate observa că persoanele reprezentate de apelantul - reclamant au beneficiat de câte 2 zile consecutive săptămânal, astfel cum prevede textul de lege invocat. De altfel, expertul desemnat în cauză a evitat răspunsul la această întrebare adresată de către instanța de judecată, deși este evident din înscrisurile depuse la dosarul cauzei și chiar din cuprinsul expertizei întocmite, susținând că nu are cunoștință de natura acestor zile și că nu a fost investită de

instanță să răspundă la un asemenea obiectiv. Față de aceste aspecte, în mod corect a reținut instanța de fond că intimata-pârâtă a acordat angajaților săi reprezentanți de apelantul - reclamant repausul săptămânal convenit și a respins acțiunea ca neîntemeiată, motivând detaliat soluția dispusă, argumentată cu dispozițiile legale aplicabile

Susținerea apelantului - reclamant potrivit căreia persoanele pe care le reprezintă ar fi trebuie să beneficieze, pe lângă repausul săptămânal, și de o compensare suplimentară cu timp liber corespunzător, nu poate fi reținută. Întrucât textul de lege invocat este clar. Astfel cum a arătat în precedent, pentru munca în ture/ la schimburi repausul săptămânal, care, de regulă, se acordă în zilele de sâmbătă și duminică pentru o activitate care nu e continuă, se atribuie persoane: în cauză în alte 2 zile consecutive din săptămână. O eventuală compensare suplimentară cu timp liber corespunzător ar echivala cu depășirea normei de muncă, ceea ce ar presupune efectuarea unei munci suplimentare. Ori, munca suplimentară are alt regim juridic. În speța de față apelanții -reclamanți neefectuând muncă suplimentară și încadrându-se în norma legală de lucru lunar.

De altfel, în cuprinsul cererii de apel, apelantul-reclamant invocă prevederile art. 21 din legea nr. 153/2017. Solicită să se observe că acest articol nu face referire la aspectele despre care face vorbire apelantul -reclamant, care încearcă să inducă instanța de apel în eroare. Articolul 21 din Legea nr. 153/2017 prevede modalitatea de acordare a drepturilor salariale în situația muncii suplimentare. Ori, în prezenta cauză, problema de drept ce se cere a fi soluționată vizează drepturi salariale (timp liber corespunzător) acordat pentru munca în zilele de repaus săptămânal în limitele normei de lucru, nu ca muncă suplimentară. Față de aceste considerente, apreciază că și sub acest aspect instanța de fond a reținut și a analizat în mod corect situația de fapt și de drept, respingând susținerile reclamantului ca neîntemeiate.

Apelantul - reclamant invocă, prin cererea de apel, o scrie de motive și texte legale fără incidență în prezenta cauză. Astfel, acesta face vorbire de noțiunea de "renunțare la drepturi salariale". inducând ideea că angajatorul ar fi solicitat salariaților un astfel de comportament, aspect total neadevărat. Faptul ca reclamanții consideră că li s-ar fi convenit drepturile salariale ce fac obiectul prezentului litigiu nu echivalează cu vreo încălcare a drepturilor angajaților din partea angajatorului. Simplele pretenții nu induc automat temeinicia acestora, aspect, de altfel constatat, reținut și analizat în mod corect de către instanța de fond.

Pe de altă parte, prin cererea de apel se invocă o serie de texte legale care vizează activitatea polițiștilor. Solicită să se observe că acestea nu sunt aplicabile, munca polițiștilor naționali fiind guvernată de legislație specială. Activitatea salariaților din cadrul xxxxxxxx (atât personal contractual, cât și funcționari publici) este reglementată de Codul administrativ. Codului muncii. Legea salarizării unice. Legea poliției locale, fiind considerați angajați din sistemul bugetar, cu sens general, fără a avea un statut special, ca în cazul polițiștilor. Mai mult decât atât, nu se poate face vreo corelație nici sub aspectul denumirii funcțiilor între cele două categorii, cu atât mai puțin cu cât în prezenta cauză salariații care pretind aceste drepturi au îndeplinit funcția de paznic sau angajat la dispecerat, având statut de personal contractual.

Asupra cererii de sesizare a Completului pentru dezlegarea unor probleme de drept din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție, Curtea de Apel reține următoarele:

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

- art. 14 alin.1 din Legea nr.155/2010 „(1) Personalul poliției locale este compus din:
 - a) funcționari publici care ocupă funcții publice specifice de polițist local;
 - b) funcționari publici care ocupă funcții publice generale;
 - c) personal contractual.”

- art.21 alin.3 din Legea nr.153/2017 „ (3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.”

-art. 35 alin.1 și 2 din OUG nr.114/2018 „(1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019 - 2021, 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.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în perioada 2020 - 2021, pentru activitatea desfășurată de personalul militar, polițiști, polițiștii din penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de legislația aferentă lunii iunie 2017. Baza de calcul pentru acordarea acestor drepturi o reprezintă solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază convenit(ă).

Cu privire la admisibilitatea sesizării, Curtea reține că potrivit art.1 alin. 1 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..**

De asemenea, 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”.

Analizând îndeplinirea cumulativă a condițiilor ce rezultă din textul legal menționat, Curtea constată că obiectul cauzei de față vizează în principal obligarea pârâtei-intimate la calcularea și plata drepturilor salariale, indexate și actualizate la data plății, drepturi convenite și neacordate pe ultimii 3 ani reprezentând contravaloarea drepturilor bănești pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică, zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează, respectiv sporul de 100% pentru munca prestată în aceste zile, așa cum sunt prevăzute în lege, în contractul colectiv de muncă și/sau în alte acte cu caracter obligatoriu pentru sau la nivelul paratei, pentru personalul aflat în raporturi de muncă cu aceasta, ia în subsidiar reclamantul-apelant a solicitat obligarea pârâtei-intimate la acordarea timpului liber plătit corespunzător orelor de munca prestate în ultimii 3 ani în zilele de repaus săptămânal, respectiv în zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

Este de reținut că reclamantii sunt personal contractual ocupând funcții de inspector sau referent de specialitate în administrația publică sau paznic.

Astfel litigiul se încadrează în categoria proceselor la care face referire art.1 alin.2 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 dispozițiile, a căror dezlegare este solicitată, fac parte din apărările părților în special ale intimatei-pârâte care pretinde aplicabilitatea și incidența dispozițiilor art. 35 alin.1 și 2 din OUG nr.114/2018 atunci când a refuzat să recunoască și să acorde reclamantilor drepturile salariale solicitate. Mai mult prima instanță a respins cererea principală în raport cu incidența aceluiași dispoziții.

În apelul declarat reclamantii susțin că fac parte din categoria personalului din sectorul bugetar și sunt polițiști locali - personal civil din instituțiile publice de ordine publică, astfel că se încadrează în excepțiile instituite de legiuitor prin art. 8 alin 2 din OUG nr. 90/2017, art. 35 alin 2 și 3 din OUG 114/2018 și prin OUG nr. 130/2021 toate aceste acte normative conțin excepții pentru anumite categorii de personal bugetar, respectiv pentru "polițiști" și pentru "personalul civil din instituțiile publice de ordine publică".

Curtea reține că reclamantii sau referit punctual numai la alin.2 din art. 35 din OUG nr.114/2018 omițând dispozițiile alin.1 ce se referă la personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție.

Întrebarea elocventă este dacă personalului poliției locale respectiv personalul contractual, definit de dispozițiile art.14 alin.1 din Legea nr.155/2010, poate fi încadrat rândul celor ce li se aplică dispozițiile art.35 alin.1 și 2 din OUG nr.114/2018, atâta timp cât poziția părților este contradictorie.

În contextul expus, față de aceste considerente, Curtea constată existența unei legături strânse între maniera de dezlegare a chestiunii de drept și soluționarea cauzei, în raport de interpretările posibile

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 constată 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.

În ceea ce privește punctul de vedere al părților:

Apelanții nu au formulat punct de vedere.

Intimata susține că pentru a putea face obiectul sesizării instanței supreme, problema de drept trebuie să fie veritabilă, putându-se concretiza în următoarele probleme: modalități diferite de interpretare a unui text de lege, textul este incomplet (nu acoperă toate situațiile de facto), există sincope în corelarea cu celelalte dispoziții legale în vigoare sau a devenit caduc. Mai mult, nu este suficientă formularea unei simple întrebări privitoare la interpretarea un text de lege, ci este obligatoriu a se indica în concreto ce neclarități împiedică aplicarea acestuia. Ori, în litigiul ce face obiectul prezentului dosar, textele de lege ce reglementează aspectele supuse judecății sunt clare, prin acest demers urmărindu-se doar tergiversarea soluționării litigiului.

În prezenta speță reclamantul solicită compensarea cu timp liber corespunzător a muncii prestate în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul programului normal de lucru, însă solicitarea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție se întemeiază pe prevederile legale ce vizează munca în zilele de repaus săptămânal și munca suplimentară. Astfel cum am dovedit prin înscrisurile depuse la dosarul cauzei, cum, de altfel, reiese din chiar petitul acțiunii reclamantului, pretențiile nu vizează munca suplimentară, ci programul normal de lucru încadrat în norma lunară de lucru.

Față de aceste motive, apreciază că nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru lămurirea aspectelor menționate prin citația emisă la data 20 decembrie 2024 pentru termenul din 19 februarie 2025, întrucât acestea nu au legătură cu obiectul prezentei cauzei.

Pe de altă parte, chestiunea de drept ce se solicită a fi dezlegată nu îndeplinește cerința de a fi o veritabilă chestiune de drept. Textele de lege a căror interpretare se solicită sunt clare, nefiind susceptibile de interpretări contradictorii, fiind necesară realizarea unui simplu raționament judiciar, prin analiza sistematică a textelor legale apreciate ca fiind relevante în cauză. Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție nu poate supune dezbaterii doar o problemă de aplicare a dispozițiilor legale la situația concretă dedusă judecății, întrucât această operațiune aparține, exclusiv, instanței investite cu soluționarea cauzei.

În sesizarea ce face obiectul prezentei analizei nu se urmărește identificarea conținutului conceptual al normelor, ci stabilirea modului de aplicare a acestora la situația de fapt din speță, operațiune ce excedează atribuțiilor Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Punctul de vedere al completului de judecată:

În opinia Curții de apel, reține că dispozițiile generale ale art.35 alin.1 și 2 din OUG nr.114/2018 referitoare la „personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție” și „personalul civil din instituțiile publice de ordine publică” trebuie interpretate în sensul dacă acestea înglobează sau nu și personalul contractual menționat art.14 alin.1 din Legea nr.155/2010 indiferent de funcția ocupată (reclamantii, așa cum s-a menționat, ocupând funcții de inspector sau referent de specialitate în administrația publică sau paznic).

În situația în care interpretarea este în sensul că funcțiile ocupate de personalul contractual din cadrul poliției locale se subsumează noțiunii „personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție” sau „personalul civil din instituțiile publice de ordine publică” atunci în cauză nu sunt incidente dispozițiile art.21 alin.3 din Legea nr.153/2017.

Față de considerentele expuse, în temeiul art. 2 alin. 1 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 „Dacă, în interpretarea

dispozițiilor art. 35 alin.1 și 2 din OUG nr.114/2018, art. 14 alin.1 din Legea nr.155/2010 și art.21 alin.3 din Legea nr.153/2017, personalul contractual din cadrul poliției locale beneficiază de compensarea muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbătoare legală, indiferent de funcția ocupată.”

De asemenea, va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
D I S P U N E:**

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

Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 35 alin.1 și 2 din OUG nr.114/2018, art. 14 alin.1 din Legea nr.155/2010 și art.21 alin.3 din Legea nr.153/2017, personalul contractual din cadrul poliției locale beneficiază de compensarea muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbătoare legală, indiferent de funcția ocupată.

Suspendă judecata apelului până la soluționarea de către Înaltei Curți de Casație și Justiție sesizării formulate.

Fără cale de atac.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței azi 19.02.2025.

Președinte,
xxxxxxxxxxx

Judecător,
xxxxxxxxxxxxxx

Grefier,
xxxxxxxxxxxx