



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

MINUTA

**Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă
și asigurări sociale din cadrul curților de apel
București, 1-2 noiembrie 2023**

În perioada 1-2 noiembrie 2023, a avut loc la București *Întâlnirea președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul curților de apel*, dedicată discutării aspectelor de practică neunitară în materia dreptului muncii și asigurărilor sociale. La întâlnire au participat președinți ai secțiilor privind conflicte de muncă și asigurări sociale, respectiv ai secțiilor civile și judecători din cadrul acestor secții de la Înalta Curte de Casație și Justiție, cele 15 curți de apel, precum și reprezentanți ai Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și Ministerului Justiției.

Voturile care au stat la baza concluziilor agreeate cu majoritate sau, după caz, cu unanimitate au fost exprimate exclusiv de reprezentanții curților de apel.

Dezbaterile au fost moderate de doamna profesor universitar dr. Raluca Dimitriu și domnul Răzvan Anghel, judecător în cadrul Curții de Apel Constanța, în calitate de experți selectați în cadrul proiectului.

În urma dezbaterilor, referitor la temele incluse în punctajul de discuții, s-au conturat concluziile expuse în cele ce urmează.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Cuprins

I. Dreptul muncii.....	5
A. Contractul individual de muncă.....	5
1. Posibilitatea compensării în bani a concediului rămas neefectuat în situația cadrelor didactice (pre)transferate la o altă unitate de învățământ (CA Cluj) ...	5
2. Momentul de la care se calculează dobânda legală în caz de plată nedatorată, derivând din achitarea de bunăvoie de către angajator a unei sume de bani în temeiul unei hotărâri judecătorești pronunțată în primă instanță, executorie de drept, hotărâre ce a fost schimbată în calea de atac a apelului (CA Craiova) ..	11
3. Limitele analizei condițiilor privind existența unei concedieri colective la nivel de unitate, atunci când instanța este investită cu o contestație împotriva unei decizii de concediere individuală. Sintagma „concediere” de la art. 68 Codul muncii vizează data desființării posturilor în cadrul procesului de reorganizare sau data emiterii deciziei de concediere? (CA Constanța) ..	20
B. Condiții de muncă	22
4. Acțiuni în constatare condiții deosebite de muncă conform art. 22 din Legea nr. 104/2003 și obligarea angajatorului la plata CAS începând cu anul 2003, dat fiind că angajații din laboratoarele anatomopatologice sunt încadrați ope legis în condiții deosebite din anul 2003 conform art. 22 din Legea nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului (CA București) ..	22
5. Interpretarea și aplicarea art. 23 din Legea nr. 153/2017 coroborat cu art.7 și art.14 din Cap. II al Anexei II la Legea nr.153/2017, precum și cu Regulamentul-Cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr.II la Legea-cadru nr.153/2017, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" (CA Suceava) ..	29
C. Salarizare	35
6. Dacă punerea în întârziere este considerată că operează de drept în ipoteza unor drepturi salariale neacordate de către angajator și pe care, aparent, acesta nu le-a avut în vedere, dar pe care le recunoaște înainte de primul termen de judecată (CA Cluj).....	35

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

7. Soluționarea cererilor prin care se solicită obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale pentru orele suplimentare lucrate în zilele de sâmbătă și duminică, fără respectarea repausului săptămânal de 48 de ore consecutive, respectiv a unui spor de 200%, potrivit dispozițiilor art. 123 și art. 137 Codul muncii (CA Ploiești) 41
8. Soluționarea cererilor prin care se solicită de către reclamantii având funcția de grefieri cu studii superioare, acordarea indemnizației de instalare (CA Ploiești) 48
- II. Asigurări sociale..... 52**
1. Modificarea cauzei juridice a unei acțiuni vizând drepturi de asigurări sociale lunare odată cu apariția unei decizii ÎCCJ - HP sau RIL obligatoriu, sau a unei decizii a CCR, pentru drepturile de pensie care sunt în termenul de prescripție, aferente perioadei ulterioare pronunțării unei hotărâri judecătorești pe aceeași problemă de drept, dată anterior RIL-ului sau HP-ului (CA Cluj)..... 52
2. Stagiul complet de cotizare și reducerea vârstei standard de pensionare pentru asigurații care au realizat stagiul de cotizare minim prevăzut de art. 30 alin. (1) lit. g) și i) din Legea nr. 263/2010 63
- 2.1. Modul de interpretare și aplicare a Deciziei nr. 2/2023, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, respectiv dacă atât beneficiul reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani, cât și recunoașterea unui stagiul complet de cotizare de 25 de ani sunt dependente de prealabila constatare a aceleiași condiții - o activitate profesională prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani (CA Craiova) 64
- 2.2. Stagiul complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui [art. 30 lit. i) din Legea nr.263/2010] (CA Alba Iulia) 64
- 2.3. Interpretarea și aplicarea art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 (CA Alba Iulia) 64
3. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor [art. 211 alin. (1) din Legea nr. 303/2022] și art. 7 alin. (1), (2) și (3) din H.G. nr. 1275/2005, drepturile acordate prin hotărâri judecătorești irevocabile privind diferențele DNA-DIICOT,

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

- respectiv coeficienții prevăzuți de lit. A pct. 6 - 13 din anexa la O.U.G. nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, se încadrează în sintagma de „indemnizație avută” și trebuie luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților? (CA Oradea)..... 84
4. Aplicarea regimului juridic al prescripției în situația diferențelor de pensie acordate conform art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (CA Galați)..... 88
5. Dreptul magistraților pensionari la plata unei despăgubiri egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, astfel cum este prevăzută de art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 (CA Iași) 92
6. Interpretarea sintagmei „data absolvirii” pentru acordarea primei de inserție prevăzută de art. 731 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, primă denumită generic „primă de absolvent”, din perspectiva îndeplinirii condiției prevăzute la art. 431 alin. (1) lit. d) din H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 (CA Constanța)111



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

I. Dreptul muncii

A. Contractul individual de muncă

1. Posibilitatea compensării în bani a concediului rămas neefectuat în situația cadrelor didactice (pre)transferate la o altă unitate de învățământ (CA Cluj)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 4 alin. (1), art. 11 alin. (2), art. 15 alin. (4) din Normele Metodologice din 2021 privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat; art. 144 - 146, art. 149 C. muncii

Cuvinte cheie: concediu de odihnă, compensarea concediului de odihnă neefectuat, cadre didactice, transfer

1.1. Practica judiciară: esențial, se pune problema *admisibilității cererii cadrului didactic de compensare în bani a concediului de odihnă neefectuat în cadrul unității de învățământ în care a activat o perioadă, în situația în care are loc un transfer (o mutare) a acestuia la o altă unitate de învățământ ce nu poate asigura efectuarea în natură a concediului de odihnă rămas neefectuat.*

Au fost identificate puncte de vedere diferite pe marginea acestei chestiuni.

Astfel, *într-o primă opinie*, se consideră că o astfel de cerere este admisibilă.

În acest sens, prin decizia civilă nr. 554/20.03.2023, pronunțată în dosar nr. 1936/100/2022 al Curții de Apel Cluj, s-a admis apelul reclamantului și s-a admis acțiunea, prin obligarea fostei unități de învățământ la compensarea în bani a zilelor de concediu de odihnă neefectuat, sumă actualizată cu inflația și cu dobândă.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

S-a reținut, în esență, că întrucât reclamanta a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în intervalul mai 2020 - septembrie 2021, când s-a pretransferat la o altă unitate de învățământ, acestea i-au rămas 30 de zile de concediu de odihnă neefectuate, aferente anului școlar 2019-2020, iar unitatea de învățământ unde s-a transferat nu a putut asigura efectuarea acestora, întrucât s-ar fi suprapus peste intervalul în care se efectuează concediul de odihnă aferent anului școlar în curs.

În acest context, instanța a reținut aplicabilitatea dispozițiilor art. 146 alin. (3) Codul muncii, și anume că reclamantei i-a încetat, ca urmare a transferului, contractul individual de muncă încheiat cu pârâta, iar în prezent, aceasta este angajata unei alte unități școlare. Or, și dispozițiile art. 4 alin. (1), coroborate cu cele ale art. 11 alin. (2) din normele metodologice aprobate prin Ordinul nr. 4050/2021, statuează în sensul că doar cadrelor didactice care, *pe parcursul unui an școlar/universitar*, își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ, „li se acordă concediul de odihnă de către unitatea/instituția la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare.”, în rest aplicându-se regula compensării în bani a concediului de odihnă.

Astfel, în cuprinsul art. 11 alin. (2) din normele metodologice este preluată reglementarea generică dată de dispozițiile art. 146 alin. (3) Codul muncii, statuându-se că, și în cazul cadrelor didactice, „compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, exceptând situațiile prevăzute la art. 4 alin. (1)”. Or, este evident că astfel sunt exceptate de la compensarea în bani a concediului de odihnă strict situațiile reglementate de art. 4 alin. (1) din norme, adică cele în care cadrul didactic lucrează în mai multe unități de învățământ pe parcursul unui an școlar și se poate face acordarea cumulată a concediului de odihnă aferent acestui an școlar de către unitatea școlară la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare, în restul situațiilor fiind avizată inclusiv la nivel de ordin de ministru interpretarea rațională a legii, de a se compensa concediul de odihnă neefectuat, provenit din perioade mai vechi de timp.

În *același sens* au fost făcute dezlegări și prin decizia civilă nr. 1467/07.06.2016, pronunțată în dosarul nr. 6560/117/2014 al Curții de Apel Cluj, accentul fiind pus pe obligația angajatorului de a asigura în mod efectiv dreptul angajatului la concediul de odihnă anual.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

S-a identificat practică în același sens și prin programul rejust, de exemplu, <https://www.rejust.ro/juris/d77339dd>.

Într-o a doua opinie, s-a conchis în sens invers, admitându-se apelul pârâtei (unitatea școlară) și respingându-se acțiunea, prin decizia civilă nr. 1164/21.06.2023, pronunțată în dosarul nr. 169/117/2022 al Curții de Apel Cluj.

Esențial, s-a reținut că, deși reclamanta a fost pretransferată la o altă unitate de învățământ, ea a rămas în continuare în sistemul public de învățământ, astfel încât raporturile individuale de muncă ale reclamantei ca angajat în sistemul educațional nu au încetat, iar dispozițiile legale ce permit desfășurarea activității unui profesor în cadrul mai multor unități școlare nu au în vedere o încetare a contractului individual de muncă, ci sunt o reflecție a organizării sistemului de învățământ pe principiul mobilității. Încetarea contractului de muncă ce ar justifica compensarea concediului de odihnă neefectuat ar presupune încetarea ansamblului drepturilor și obligațiilor ce compun conținutul raportului de muncă, pe când pretransferul are la bază și ca fundament tocmai acest raport de muncă, cu mențiunea că pentru toate unitățile școlare ordonator principal de credite este Ministerul Educației.

A fost evocată în acest sens regula enunțată de art. 149 C.muncii, ca dispoziție cu caracter general, precum și dispozițiile art. 15 alin. (4) din normele metodologice aprobate prin Ordinul nr. 4050/2021, conform cărora compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat pentru personalul didactic de predare, la încetarea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare, se aprobă de inspectorul școlar general în baza procesului-verbal de verificare/control/audit întocmit de inspectoratul școlar.

S-a identificat practică în același sens și prin programul rejust, de exemplu, <https://www.rejust.ro/juris/9375934ee>.

1.2. Opinia referentului este în sensul primei soluții jurisprudențiale prezentate în cele ce preced.

Astfel, se consideră convingătoare considerentele ce fundamentează această soluție, și în plus, că este necesar ca interpretarea prevederilor art. 144-146 Codul muncii să se facă cu respectarea rațiunii legii și prin analizarea, din această

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

perspectivă, a diferitelor situații practice care pot să apară și care nu se suprapun întocmai peste situațiile generic reglementate de legiuitor.

În mod evident, accentul cade, în aceste prevederi de principiu, pe imperativul asigurării condițiilor de efectuare a concediului de odihnă de către angajator, legiuitorul reglementând chiar situația în care concediul medical sau de creștere a copilului întrerupe concediul de odihnă, situație în care trebuie asigurată continuarea acestuia, după încetarea situației de întrerupere.

De asemenea, norma generală este aceea de efectuare a concediului de odihnă într-o perioadă de 18 luni „începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual”, astfel încât, pentru ipoteza în care expiră acest termen fără ca restul neefectuat de concediu de odihnă să fie efectuat și fără ca acest lucru să fi implicat o culpă a salariatului, se impune recunoașterea dreptului la compensarea în bani a concediului de odihnă ce nu mai poate fi efectuat, în mod specific, în cazul mutării cadrului didactic de la o unitate școlară la alta, cu care are încheiat un nou contract de muncă.

Faptul că în învățământ, contractul individual de muncă este unul de o factură specială, în sensul că unitatea de învățământ poate fi schimbată prin proceduri specifice de transfer, angajatul rămânând practic în același sistem de învățământ, dar cu angajatorul reprezentat de o altă unitate de învățământ, nu poate fi analizat de o factură formală și contrarie sensului firesc al lucrurilor. Or, la aceasta s-ar ajunge prin negarea dreptului la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat la fosta școală unde a lucrat înainte, în condițiile în care noua unitate de învățământ nu poate asigura efectuarea acestui rest de concediu de odihnă rămas.

În acest sens, a forța părțile să aibă în vedere, eventual până la momentul pensionării, ani sau chiar zeci de ani de zile, existența unui rest de concediu de odihnă neefectuat într-o perioadă din cursul vieții profesionale, reprezintă cu adevărat o încălcare a drepturilor acestora, ce decurge dintr-o interpretare formalistă a legii.

Opinia formatorilor INM

Problema ridicată vizează măsura în care este admisibilă cererea cadrului didactic de compensare în bani a concediului de odihnă neefectuat în cadrul unității de învățământ în care a activat o perioadă, în situația în care are loc un transfer a acestuia la o altă unitate de învățământ ce nu poate asigura efectuarea în natură a



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

concediului de odihnă rămas neefectuat. Astfel, problema avută în vedere vizează, în fond, măsura în care transferul cadrului didactic de la o unitate de învățământ la alta constituie sau nu o încetare a contractului de muncă. De răspunsul la această întrebare va depinde soluția, în sensul admisibilității sau nu a cererii de acordare a concediului restant în natură.

Într-adevăr, potrivit art. 7 (2) din Directiva 2003/88, perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. Art. 11 din Normele Metodologice din 2021 privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat este concordant cu prevederile directivei. El adaugă însă în teza finală că sunt exceptate situațiile prevăzute la art. 4 alin. (1). Astfel, cadrelor didactice care, pe parcursul unui an școlar/universitar, își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ li se acordă concediul de odihnă de către unitatea/instituția la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare.

Decurge de aici faptul că legiuitorul a văzut această ipoteză ca fiind o excepție, de strictă interpretare, în care concediul de odihnă se va acorda tot în natură, iar nu prin compensație bănească. O astfel de derogare este concordantă cu prevederile directivei, deoarece consacră un regim juridic mai avantajos pentru salariat.

Dacă legiuitorul nu ar fi considerat că contractul de muncă încetează (având în vedere faptul că salariatul rămâne în sistemul de învățământ), nu ar fi prevăzut această ipoteză ca excepție, ci acordarea concediului de odihnă restant în natură s-ar fi efectuat în virtutea regulii.

Astfel, potrivit art. 252 alin. (5) din Legea educației naționale nr. 1/2011 (în vigoare la data declanșării problemei de practică neunitară), cadrele didactice titulare în sistemul de învățământ preuniversitar beneficiază, la cerere, de pretransfer consimțit între unitățile de învățământ preuniversitar. Pretransferul este etapa de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar în cadrul căreia un cadru didactic titular în sistemul de învățământ preuniversitar, la cererea acestuia, poate trece de la o unitate de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică/conexă la o altă unitate de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică/conexă, cu păstrarea statutului de cadru didactic în sistemul de învățământ preuniversitar.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Menținerea salariatului în sistem nu echivalează însă cu menținerea în ființă a contractului individual de muncă inițial.

Într-adevăr, deși Ministerul Educației este ordonator de credite, angajatorul este unitatea de învățământ, astfel încât nu se poate considera că avem un contract individual de muncă ce continuă. Chiar dacă salariatul rămâne în sistemul de învățământ, el o face în temeiul unui nou contract. Încetarea contractului de muncă precedent justifică o compensare în bani a concediului de odihnă neefectuat, afară de cazul expres precizat în Norme, în care cadrul didactic își desfășoară activitatea la noua unitate de învățământ la momentul începerii vacanței școlare.

Ca urmare, având în vedere faptul că excepția consacrată la art. 11 din Norme este de strictă interpretare, considerăm că salariatul va avea dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, cu prilejul transferului la o nouă unitate de învățământ, afară dacă condițiile specifice consacrate la art. 4 alin. (1) din norme sunt îndeplinite.

1. Referitor la efectele (pre)transferului asupra contractului de muncă, în unanimitate, participanții au agreeat că concluzia conform căreia (pre)transferul conduce la încetarea contractului de muncă și încheierea unui nou contract.

2. Cu majoritate, participanții au agreeat că, în măsura în care (pre)transferul intervine pe parcursul anului școlar, concediul se va efectua în natură. În ipoteza (pre)transferului care intervine la finalul anului școlar, operează compensarea în bani a concediului neefectuat la angajatorul precedent.

Articolul 4 alin. (1) din Normele Metodologice din 2021 privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat are în vedere numai ipoteza concediului aferent anului în care cadrul didactic a desfășurat activitatea în mai multe unități școlare, nu și cel restant aferent altor ani școlari în care a activat în altă unitate.

În cadrul dezbaterilor, s-a menționat că problema supusă analizei trebuie privită din perspectiva obligațiilor născute între salariat și angajator, context în care nu ar putea fi puse în sarcina noului angajator (unitatea de învățământ), obligații aferente raportului juridic încheiat cu unitatea la care cadrul didactic a activat anterior.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În ceea ce privește domeniul de aplicare a dispozițiilor art. 4 alin. (1) din Normele metodologice, s-a exprimat opinia că, în ipoteza încetării contractului de muncă la unitatea de învățământ anterioară, cu consecința compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat, excepția la care trimit dispozițiile art. 11 alin. (2) se regăsește la teza a II-a a art. 4 alin. (1), în sensul că indemnizația datorată se va partaja între toate unitățile/instituțiile de învățământ la care salariatul a fost încadrat, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea.

De asemenea, a fost exprimată opinia că posibilitatea efectuării în natură a concediului de odihnă restant la angajatorul precedent, chiar în ipoteza concediului aferent altui an școlar, poate fi susținută de interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 2 alin. (7) și art. 4 alin. (1) teza I din Normele metodologice, primul text reprezentând o normă cu caracter general, aplicabilă tuturor situațiilor în care concediul de odihnă nu a fost efectuat din motive bine justificate sau în situația rechemării pe motive bine întemeiate din acest concediu, fără alte circumstanțieri.

Referitor la noțiunea de (pre)transfer s-a exprimat și opinia că aceasta are un caracter autonom, conform legii cadru a educației naționale.

2. Momentul de la care se calculează dobânda legală în caz de plată nedatorată, derivând din achitarea de bunăvoie de către angajator a unei sume de bani în temeiul unei hotărâri judecătorești pronunțată în primă instanță, executorie de drept, hotărâre ce a fost schimbată în calea de atac a apelului (CA Craiova)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: acțiune în răspundere patrimonială/pretenții

Acte normative incidente: art. 56 alin. (1) lit. d), art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021 și Legea nr. 74/2022

Cuvinte cheie: plată nedatorată, dobânzi legale, bună-credință, punere în întârziere



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

2.1. Practica judiciară

Într-o primă opinie, s-a considerat, în esență, că dobânda legală penalizatoare aferentă sumei devenite nedatorată se calculează de la data la care *solvensul* a fost pus în întârziere, urmare fie a unei notificări, fie a introducerii acțiunii în restituire.

Această opinie prezintă o aplicare practică a dispozițiilor art. 1.522 Cod civil, în raport de care debitorul poate fi pus în întârziere fie printr-o notificare scrisă prin care creditorul îi solicită executarea obligației, fie prin introducerea cererii de chemare în judecată.

Se constată, totodată, că nu există un caz de excepție de la aplicarea acestui articol, în conformitate cu dispozițiile art. 1523 Cod civil, care reglementează cazurile în care debitorul se află de drept în întârziere.

Într-o a doua opinie se apreciază că în speță este vorba despre o plată nedatorată, aceasta însemnând că apelanta, care a făcut o plată nedatorată, are dreptul la restituirea sumei.

În privința dobânzii datorate acestor sume, s-a reținut că sunt aplicabile prevederile alin. (2) al art. 1523 C.civ., neputându-se invoca faptul că pârâta a fost de rea-credință atunci când a încasat plata nedatorată, întrucât aceasta a fost făcută în baza unei sentințe executorii.

Dobânda nu poate curge, în consecință, de la momentul efectuării plății nedatorate, întrucât nu se solicită restituirea întregii sume plătite, ci a diferenței rezultate ca urmare a desființării parțiale a titlului executoriu, de la acest moment, al pronunțării deciziei curții de apel, debitul devenind cert și fiind susceptibil de a produce dobânzi.

La fel, nu se poate considera că momentul pronunțării sentinței apelate constituie momentul începerii curgerii dobânzii aferente plății nedatorate, ca urmare a faptului că nu prin această sentință s-a stabilit debitul ce urma a fi restituit, acesta fiind determinabil încă de la momentul pronunțării deciziei curții de apel, prin această decizie fiind modificat titlul executoriu în baza căruia apelanta a făcut plata inițială, în sensul diminuării acestuia.

Cum această decizie era executorie de drept, în acord cu prevederile art. 274 C. muncii, iar debitul ce urma a fi restituit era unul determinabil, momentul pronunțării acestei decizii marchează momentul de la care începe să curgă dobânda aferentă sumei ce urma a fi restituită.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Într-o a treia opinie se apreciază că prima instanță a făcut o corectă aplicare a dispozițiilor ce reglementează plata nedatorată, atât dobânda, cât și actualizarea cu indicii de inflație fiind datorate de salariat de la momentul plății făcute de angajator.

Astfel, a retinut ÎCCJ prin decizia în interesul legii nr. 15/20 iulie 2020 și este netăgăduit în speță faptul că art. 256 alin. (1) din Codul muncii nu constituie decât o aplicație a art. 1.635 din Codul civil.

Având în vedere că dispozițiile art. 1.341 din Codul civil, ce definesc plata nedatorată, trimit la cele ale art. 1.635 din Codul civil, care stabilesc ce tip de prestații cu caracter nedatorat pot fi restituite, plata nedatorată nu este doar cea executată din eroare, ci și cea făcută în baza unui act juridic desființat cu efect retroactiv.

Prin urmare, absența datoriei, situație premisă pentru stabilirea caracterului nedatorat al plății, poate fi atât originară, cât și survenită, în modalitatea descrisă de textul de lege, cum este cazul în speța de față în care plata a devenit nedatorată ca urmare a schimbării titlului în baza căreia a fost făcută, efect al admiterii căii de atac.

În acest sens, tezei desființării cu caracter retroactiv a actului juridic îi poate fi asimilată o hotărâre judecătorească nedefinitivă, executorie, care stabilește o obligație de plată, executată de bunăvoie de către debitor și care este desființată în calea de atac, cu efect retroactiv.

În al doilea rând, este de necontestat în cauză și împrejurarea că, deși plata era datorată la momentul efectuării ei, aceasta a devenit nedatorată prin desființarea titlului în baza căruia a fost efectuată. Astfel, la momentul la care angajatorul solicită restituirea ei, plata este nedatorată, întrucât temeiul juridic care a stat la baza măririi patrimoniului salariatului a fost afectat de o cauză de nulitate intrinsecă, constatată ulterior.

Ceea ce este esențial în stabilirea momentului de la care se datorează dobânda și actualizarea cu indicii de inflație este faptul că însăși executarea unei hotărâri judecătorești nedefinitive are un caracter provizoriu, potrivit art. 448 alin. (2) C. proc. civ., deci plata este „datorată” doar sub rezerva menținerii hotărârii date de prima instanță, cum ÎCCJ a arătat în decizia precitată.

Astfel, legiuitorul conferă un beneficiu provizoriu salariatului, în considerarea necesității de a evita un eventual prejudiciu ce ar fi suferit până la definitivarea

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

situației sale juridice, fără ca aceasta să însemne că desființarea hotărârii de primă instanță îl va pune, în temeiul aceleiași legi, în situația de a realiza un beneficiu prin păstrarea contravalorii fructelor în detrimentul angajatorului care, până la pronunțarea hotărârii definitive, a fost lipsit de folosința respectivei sume de bani.

Pe cale de consecință, este lipsita de relevanță împrejurarea că plata a devenit nedatorată în momentul pronunțării deciziei de către instanța de apel, căci nu ne aflăm în ipoteza unei executări silite a obligațiilor pentru se pune în discuție, cum apelantul pretinde, acordarea unor daune moratorii specifice neplății unei sume de bani la scadență, conform art. 1535 C. civil.

Ceea ce este relevant este faptul că, prin plata făcută de bunăvoie, dar în considerarea caracterului executoriu al hotărârii, *solvensul* a suferit un prejudiciu ce, în urma desființării acesteia, a fost consolidat.

Ca atare, debitorul este ținut a repara prejudiciul ce s-a produs creditorului încă din momentul producerii acestuia prin plata făcută, dat fiind că micșorarea propriului patrimoniu atunci a avut loc, și nu în momentul cunoașterii caracterului nedatorat prin pronunțarea deciziei în apel, aceasta din urmă având doar efectul desființării cu efect retroactiv a sentinței ce a constituit fundamentul plății.

Dintr-o altă perspectivă, se reține că, potrivit dispozițiilor art. 1344 C. civil, restituirea plății nedatorate se face potrivit dispozițiilor art. 1635-1649 C. civil.

Cu referire strictă la situația restituirii fructelor, din a căror categorie dobânda face parte, art. 1645 C. civil distinge între două ipoteze, după cum cel obligat la restituire a fost de bună ori de rea-credință.

Este de subliniat aici că art. 1645 C. civil face parte din Capitolul II intitulat „Modalități de restituire”, parte integrantă, la rândul său, din Titlul VIII al Codului civil, aflat sub denumirea generică - Restituirea prestațiilor, aplicabil, ca atare, ori de câte ori cauza restituirii constă, conform art. 1635 C. civil, într-una din situațiile premisă prevăzute de alin. (1), respectiv ori de câte ori cineva este ținut, în virtutea legii, să înapoieze bunurile primite fără drept ori din eroare sau în temeiul unui act juridic desființat ulterior cu efect retroactiv ori ale cărui obligații au devenit imposibil de executat din cauza unui eveniment de forță majoră, a unui caz fortuit ori a unui alt eveniment asimilat acestora.

Prin urmare, stabilirea bunei sau relei credințe a celui ce a încasat o sumă de bani în temeiul unui titlu executoriu provizoriu ce a fost ulterior desființat este necesar a fi făcută și într-un astfel de litigiu, întinderea despăgubirii urmând a fi



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

tranzată în funcție de atitudinea subiectivă a celui ce a primit plata, cu caracteristicile sale particulare.

În ceea ce privește buna-credință, art. 14 C. civil arată că aceasta este prezumată, până la proba contrară, fără ca acesta să cuprindă și o definiție a noțiunii.

În mod tradițional, se consideră ca buna-credință reprezintă starea psihologică a unui subiect de drept individual, care se manifestă pe plan juridic, pe de o parte sub forma intenției drepte, a diligenței, a liceității și a abținerii de la producerea vreunui prejudiciu în executarea obligațiilor, în general, și a contractelor în special.

Pe de altă parte, buna-credință poate îmbrăca forma erorii scuzabile, adică a convingerii eronate și neculpabile a unei persoane că are un drept și că acționează potrivit legii.

În ceea ce privește atitudinea subiectivă a celui ce primește plata făcută în temeiul unei hotărâri nedefinitive, reține instanța de apel că aceasta depășește sfera bunei-credințe câtă vreme *accipiensul* cunoaște caracterul litigios al titlului, respectiv posibilitatea desființării sale într-o eventuală cale de atac, acceptând, așadar, posibilitatea invalidării sale.

Cu alte cuvinte, deși acestuia nu i poate reproșa o acțiune ilicită, nici nu i se poate scuza acceptarea plății în atare împrejurări, respectiv în prezența unei incertitudini cu privire la valabilitatea titlului său.

Așa fiind, cum plata benevolă efectuată de debitor înainte ca creditorul să fi sesizat organul de executare dă naștere dreptului la restituire, în măsura în care devine nedatorată prin dispariția fundamentului său juridic, în temeiul art. 256 alin. (1) din Codul muncii raportat la art. 1.341- 1.344 și art. 1.635 din Codul civil, tot asemenea, cel care a plătit va avea dreptul la repararea prejudiciului suferit încă din momentul plății, în aplicarea art. 1645 alin. (2) raportat la art. 1489 C. civil, prejudiciul constând în actualizarea sumei cu indicele de inflație și dobânda legală.

2.2 Opinia referentului

În primul rând, se reține că, potrivit dispozițiilor art. 1344 C. civil, în materie de restituire a plății nedatorate, legiuitorul face trimitere expresă la dispozițiile art. 1635-1649 din Codul civil.

Dintre aceste prevederi legale, situația restituirii fructelor, din a căror categorie dobânda face parte, este reglementată la art. 1645 C. civil, unde se



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

distinge între două ipoteze, după cum cel obligat la restituire a fost de bună ori de rea-credință.

În acest caz de plată nedatorată, derivând din achitarea de bunăvoie de către angajator a unei sume de bani în temeiul unei hotărâri judecătorești pronunțată în primă instanță, executorie de drept, hotărâre ce a fost schimbată în calea de atac a apelului, obligația de restituire a fructelor civile nu poate fi fundamentată pe principiul reparării integrale a prejudiciului - art. 1535 din Codul civil, ci data acordării dobânzilor trebuie stabilită în raport de dispozițiile art. 1645 alin. (2) Cod civil, care reglementează dreptul la restituirea fructelor în materia plății nedatorate, cu caracter special față de prevederile generale privind dreptul la repararea integrală a prejudiciului și repunerea părților în situația anterioară.

De asemenea, conform art. 1645 alin. (2) Cod civil: *„Atunci când cel obligat la restituire a fost de rea-credință ori când cauza restituirii îi este imputabilă, el este ținut, după compensarea cheltuielilor angajate cu producerea lor, să restituie fructele pe care le-a dobândit sau putea să le dobândească și să îl indemnizeze pe creditor pentru folosința pe care bunul i-a putut-o procura”.*

Chiar dacă textul de lege se referă la imputabilitatea cauzei de restituire a sumei, imputabilitatea este în mod direct legată de existența vinovăției, ceea ce ne trimite la dispozițiile art. 16 din Codul civil.

Astfel, atunci când un salariat formulează o cerere de chemare în judecată prin care solicită acordarea unor drepturi de natură salarială, angajatul nu poate fi declarat *de plano* culpabil de adoptarea soluției de admitere a cererii sale de către prima instanță.

Dacă o instanță judecătorească stabilește chiar și în mod nedefinitiv caracterul cuvenit al drepturilor de natură salarială, este absurd a impune părților o lipsă de încredere în sentința primei instanțe de judecată și să prevadă, astfel, că în calea de atac, suma la plata căreia a fost obligat angajatorul va deveni nedatorată.

Pe cale de consecință, dacă nu putem stabili vinovăția angajatului în obligarea angajatorului la efectuarea unei plăți nedatorate, nu se poate reține caracterul imputabil al restituirii sumei.

Obligația de plată a dobânzii nu poate exista înainte de momentul la care se poate stabili cu certitudine că salariatul este sau a devenit de rea-credință.

Într-o astfel de situație, cum este cea incidentă în prezenta speță, reaua-credință nu poate exista la data plății inițiale. Pentru că așa cum a statuat și Înalta

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Curte de Casație și Justiție în decizia nr. 15/2020, pronunțată în interesul legii, plata nu este nedatorată la momentul efectuării acesteia, ci devine ulterior nedatorată, astfel încât, în mod evident, reaua-credință a salariatului nu poate exista la data efectuării plății în temeiul unei hotărâri judecătorești executorii provizoriu.

Având în vedere că plata s-a realizat în baza unei hotărâri judecătorești executorii provizoriu [art. 448 alin. (2) Cod procedură civilă], respectiv în temeiul unei prevederi legale exprese, nu se poate reține că angajatul a cunoscut sau trebuia să cunoască că a primit o plată care are potențialul de a deveni nedatorată.

În caz contrar, nu se poate înțelege scopul legiuitorului de a reglementa procedura executării provizorii, care nu este numai de drept, dar și judecătorească.

În situația în care instanța de judecată poate încuviința executarea provizorie a hotărârilor ori de câte ori va considera că măsura este necesară în raport cu anumite împrejurări de fapt, conform art. 449 Cod procedură civilă, cum ar putea deveni debitorul de rea-credință de la momentul primirii unei asemenea plăți, care este practic ordonată de către o instanță de judecată?

Totodată, dacă plata nedatorată este calificată atât doctrinar, cât și legal a fi un fapt licit, la momentul la care se impune restituirea sa cu dobânzi de la momentul plății inițiale, indiferent de stabilirea relei-credințe a debitorului, atunci nu mai există nicio delimitare de la regulile de restituire impuse în caz de răspundere delictuală, instituție ce impune preexistența unei fapte ilicite, în opoziție deci cu una licită.

În concluzie, pentru toate considerentele anterior expuse, apreciem a doua opinie a fi în acord cu prevederile legale mai suscitete.

Cu privire la momentul de la care se calculează dobânzile în această împrejurare, *într-o primă opinie* s-a considerat că aceasta este data la care *solvens-ul* a fost pus în întârziere, urmare fie a unei notificări, fie a introducerii acțiunii în restituire.

Într-o a doua opinie, s-a considerat că *solvens-ul* este de drept în întârziere, neputându-se invoca faptul că pârâta a fost de rea-credință atunci când a încasat plata nedatorată, întrucât aceasta a fost făcută în baza unei sentințe executorii. Se are în vedere, în această a doua opinie, data pronunțării deciziei curții de apel, când debitul a devenit cert și susceptibil de a produce dobânzi.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În sfârșit, într-o a treia opinie se apreciază că dobânda se datorează de la momentul plății făcute de angajator.

Opinia formatorilor INM

Prin Decizia nr. 15 din 20 iulie 2020, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, a stabilit că acțiunea promovată de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, de bunăvoie, înainte de începerea executării silite, în baza unei hotărâri judecătorești executorii, de primă instanță, care ulterior este desființată în calea de atac, îmbracă natura juridică a unui conflict de muncă, a cărui soluționare se circumscrie prevederilor art. 256 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Art. 256 alin. (1), a arătat Înalta Curte cu acel prilej, „constituie o aplicație particulară în raporturile juridice de dreptul muncii a dispozițiilor art. 1.341-1.344 din Codul civil” privind plata nedatorată. Aceste dispoziții fac trimitere, sub aspectul regulilor aplicabile restituirii, la art. 1.635-1.649 din Codul civil.

Se realizează, astfel, o aplicare a dispozițiilor art. 1.635 alin. (1) din Codul civil, potrivit căruia restituirea prestațiilor are loc ori de câte ori cineva este ținut, în virtutea legii, să înapoieze bunurile primite fără drept ori din eroare sau în temeiul unui act juridic desființat ulterior cu efect retroactiv.

Problema care se ridică de această dată privește momentul de la care curge dobânda datorată asupra sumelor achitate în executarea primei hotărâri, anulate ulterior de către curtea de apel.

Momentele de la care se datorează dobânzi pentru plata efectuată sunt, în opiniile formulate:

a) Momentul punerii în întârziere

Astfel, se observă că art. 1.522 (1) din Codul civil consacră regula („Debitorul poate fi pus în întârziere fie printr-o notificare scrisă prin care creditorul îi solicită executarea obligației, fie prin cererea de chemare în judecată”), de la care art. 1.523 prevede, ca excepție, ipotezele în care debitorul este de drept în întârziere. „Debitorul se află de drept în întârziere în cazurile anume prevăzute de lege”, între care și în executarea unei hotărâri judecătorești care, prin efectul art. 274 din Codul muncii, are caracter executoriu.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

b) Momentul efectuării plății

În opinia care consideră că acesta este momentul din care curg dobânzile se arată că, de vreme ce hotărârile judecătorești nedefinitive are un caracter provizoriu, plata era „datorată” doar sub rezerva menținerii hotărârii date de prima instanță. Dobânzile urmăresc să compenseze prejudiciul suferit de angajator prin efectuarea unei plăți în temeiul unui act ce avea să fie desființat, *accipiens* beneficiind de un beneficiu prin păstrarea contravalorii fructelor în detrimentul angajatorului care, până la pronunțarea hotărârii definitive, a fost lipsit de folosința respectivei sume de bani. Cu toate acestea, se observă că *accipiens* nu poate fi considerat că a fost de rea-credință când a acceptat o plată efectuată în baza unui titlu executoriu, astfel încât dispozițiile art. 1.645 alin. (2) nu pot fi aplicate. Împrejurarea că acesta cunoștea caracterul litigios al titlului nu poate conduce la identificarea unei rele-credințe în conduita acestuia de a accepta plata și nici nu înlătură caracterul executoriu al aceluși titlu. Astfel, plata, care era datorată la momentul efectuării ei, va deveni nedatorată abia în momentul prin desființării titlului în baza căruia a fost efectuată.

În plus, se observă că nu se solicită restituirea întregii sume plătite, ci doar a unei diferențe, ce se va stabili abia prin hotărârea instanței de apel.

c) Momentul desființării parțiale a titlului executoriu, prin pronunțarea deciziei Curții de apel

Din acest moment debitul a devenit cert, iar caracterul nedatorat al plății i-a devenit cunoscut lui *accipiens*, după cum abia acum el va cunoaște cuantumul exact al sumei nedatorate, raportat la suma integrală plătită. Acesta este momentul în care buna-credință a angajatului a luat sfârșit.

În opinia noastră, acesta din urmă este momentul din care sunt datorate dobânzile.

Pornind de la cele statuate în Decizia nr.15 din 20 iulie 2020, Înalta Curte de Casație și Justiție, în sensul aplicabilității dispozițiilor art. 1.341-1.344 din Codul civil, devin aplicabile și prevederile art.1.635 - 1.649 C.civ. la care fac trimitere prevederile art.1.344 C.civ.

Potrivit art. 1645 alin. (2) C.civ., „[a]tunci când cel obligat la restituire a fost de rea-credință ori când cauza restituirii îi este imputabilă, el este ținut, după compensarea cheltuielilor angajate cu producerea lor, să restituie fructele pe care le-a dobândit sau putea să le dobândească și să îl indemnizeze pe creditor pentru



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

folosința pe care bunul i-a putut-o procura”. Dobânda este un fruct civil în sensul art. 548 alin. (4) C.civ.

Or, încasând suma de bani cu titlu de drepturi salariale în temeiul unei hotărâri judecătorești, angajatul nu poate fi considerat în nici un caz de rea-credință. La momentul încasării sumei aceasta nici nu era necuvenită în sensul art. 256 alin. (1) din Codul muncii. Ea devine necuvenită la momentul la care hotărârea judecătorească a fost desființată în calea de atac. Abia după acel moment, dacă angajatul nu restituie suma, este considerat de rea-credință, deținând suma de bani fără temei și cunoscând această împrejurare. Și în acest caz sunt aplicabile dispozițiile art. 1535 alin. (1) Cod civil.

Cu unanimitate, participanții au agreat opinia formatorilor INM, conform căreia dobânzile sunt datorate de la momentul desființării titlului executoriu prin pronunțarea deciziei curții de apel.

3. Limitele analizei condițiilor privind existența unei concedieri colective la nivel de unitate, atunci când instanța este investită cu o contestație împotriva unei decizii de concediere individuală. Sintagma „concediere” de la art. 68 Codul muncii vizează data desființării posturilor în cadrul procesului de reorganizare sau data emiterii deciziei de concediere? (CA Constanța)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: contestație decizie concediere

Acte normative incidente: Codul muncii

Cuvinte cheie: concediere colectivă, concediere individuală, desființarea postului.

Problema ridicată vizează măsura în care, dacă o decizie privind desființarea unui număr de posturi este pusă în aplicare treptat, prin concedierea unui număr mai mic de persoane în fiecare interval de referință de 30 de zile, se poate pune problema unei concedieri colective. Astfel, în speța prezentată, în interiorul termenului de referință de 30 de zile, a fost doar dispusă măsura generică a desființării posturilor, iar cele 35 de concedieri au intervenit în decursul a cinci luni, într-o modalitate care a presupus un număr de concedieri lunar.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Opinia formatorilor INM

Se ridică întrebarea dacă suntem în prezența unei eludări a dispozițiilor art. 68 din Codul muncii, dacă se realizează o serie de concedieri individuale „în cascadă”, astfel încât, deși decizia inițială a privit desființarea unui număr mai mare de posturi, aceasta a fost pusă în aplicare pe parcursul mai multor luni, prin disponibilizarea a 2-9 salariați lunar.

Se observă că instanța este chemată să verifice numărul de concedieri dispuse în intervalul de referință analizat, pentru a constata dacă, în realitate, a avut loc o concediere colectivă, în înțelesul art. 68 din Codul muncii. Astfel, instanța trebuie să verifice dacă o concediere pretins individuală face parte, în realitate, dintr-o concediere colectivă.

Intervalul de referință constă nu numai în luna calendaristică respectivă, ci în oricare 30 de zile înăluntrul cărora s-a dispus concedierea cu privire la care se susține că ar face parte dintr-o concediere colectivă. Astfel, de exemplu, în cauza C-300/19 UQ împotriva Marclean Technologies SLU, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că existența unei concedieri colective trebuie calculată luând în considerare orice perioadă de 30 consecutive în care a avut loc această concediere individuală și în care s-a produs cel mai mare număr de concedieri efectuate de angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului.

Dacă în speță raportarea numărului de concedieri la orice perioadă de 30 de zile nu ar fi putut duce la concluzia că sunt întrunite condițiile aplicării art. 68 din Codul muncii, numărul de concedieri dispuse fiind inferior celui cerut de definiția concedierii colective, atunci concedierea va trebui tratată ca fiind o concediere individuală.

Cu privire la distincția dintre desființarea postului și concediere, trebuie observat că, în jurisprudența sa (inclusiv în cauza menționată mai sus), Curtea de Justiție a Uniunii Europene calculează numărul de concedieri în funcție de numărul de persoane care „au încetat să lucreze”, în perioada de referință, în unitatea respectivă. Cu alte cuvinte, nu este avut în vedere momentul în care s-au inițiat demersurile de desființare a posturilor și de acordare a preavizului, ci momentul final în care contractele de muncă au încetat efectiv.

Ca urmare, în opinia noastră, concedierea avută în vedere într-o asemenea împrejurare este individuală, și nu colectivă, în măsura în care înăluntrul unei



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

perioade de 30 consecutive în care a avut loc această concediere nu s-a depășit numărul de salariați disponibilizați care ar putea conferi concedierii caracterul unei concedieri colective.

Cu majoritate, participanții au agreat opinia formatorilor INM.

Dezbaterile au vizat limitele analizei condițiilor impuse de art. 68 C. muncii, elementele obiective prevăzute de textul de lege menționat, în special perioada de 30 de zile, momentul la care se apreciază caracterul colectiv al concedierii, semnificația deciziei de reorganizare/restructurare a angajatorului raportat la decizia de desfacere a contractului individual de muncă, criteriile de apreciere a bunei-credințe a angajatorului, inclusiv cu referire la justificarea opțiunii eşalonării concedierilor individuale.

B. Condiții de muncă

4. Acțiuni în constatare condiții deosebite de muncă conform art. 22 din Legea nr. 104/2003 și obligarea angajatorului la plata CAS începând cu anul 2003, dat fiind că angajații din laboratoarele anatomopatologice sunt încadrați *ope legis* în condiții deosebite din anul 2003 conform art. 22 din Legea nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului (CA București)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: Acțiune în constatare/realizare

Act normativ incident: art. 22 din Legea nr. 104/2003

Cuvinte cheie: condiții deosebite de muncă

4.1 Practica judiciară: sentința civilă nr. 6272/10.10.2022, sentința civilă nr. 6908/04.11.2022, sentința civilă nr. 6128/05.10.2022, sentința civilă nr. 5072/13904/3/2022, sentința civilă nr. 6291/11.10.2022, sentința civilă nr. 7733/14.12.2022.

4.2. Opinia referentului



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Opinia redactorului referatului este orientată către prima categorie de soluții, apreciind ca fiind admisibilă cererea de constatare a dreptului reclamantei la încadrarea în condiții deosebite de muncă, conform art. 22 din Legea nr. 104/2003, a activității prestate în cadrul Institutului Clinic F., în perioada 06.04.2003 și ulterior, față de:

- Art. 22 din Legea nr. 104/2003, în forma cu modificările intervenite în perioada de interes din acțiune, articol similar cu cel de la art. 18 alin. (1) din forma inițială, prevede că *„Personalul care își desfășoară activitatea în serviciile de anatomie patologică și prosecturi ale spitalelor, precum și personalul disciplinelor universitare de anatomie, de histologie, de anatomie patologică și al catedrei de biologie celulară se încadrează în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă”*.

- Decizia nr. 24/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, prin care s-a stabilit că *„În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 22 din Legea nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului, republicată, locurile de muncă ale personalului care desfășoară activitatea în serviciile de anatomie patologică și prosecturi ale spitalelor, precum și personalul disciplinelor universitare de anatomie, de histologie, de anatomie patologică și al catedrei de biologie celulară sunt încadrate ex lege în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite, fără a fi necesară parcurgerea metodologiei prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, și, respectiv, de Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite”*.

Această interpretare conduce la concluzia că nu este necesară vreo procedură administrativă internă de încadrare astfel, aceasta derivând din natura activității care trebuie însă să se încadreze în ipotezele legale.

În aceste dosare, Institutul Clinic F. a avut în vedere Decizia nr. 24/2019 și a decis încadrarea în condiții deosebite de muncă, **însă numai începând din 1 ianuarie 2020, după data publicării acestei decizii în Monitorul Oficial**, invocând faptul că numai începând cu acest moment pot fi aplicate dispozițiile obligatorii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție. Dar, se susține incorect faptul că anterior Deciziei nr. 24/2019, încadrarea reclamantului în condiții deosebite de muncă nu era posibilă, câtă vreme Decizia nr. 24/2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție nu a modificat în vreun fel dispozițiile legale pe care le-a analizat, ci doar le-a interpretat în scopul

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

evitării unei practici neunitare. Această interpretare însă nu scutea pârâtul de obligația de a aplica legea încă de la data intrării ei în vigoare. Or, pârâtul nu a făcut nicio dovadă în sensul că ar fi intenționat să respecte dispozițiile legale, indiferent dacă le-a interpretat în sensul că ar fi fost necesară parcurgerea metodologiei prevăzute de H.G. nr. 261/2001.

Înalta Curte de Casație și Justiție, prin intermediul recursului în interesul legii, decide asupra modului de interpretare și aplicare a conținutului normelor juridice, pentru a se asigura interpretarea și aplicarea unitară a legii de către toate instanțele judecătorești” (art. 514 C.pr.civ.).

Astfel, interpretarea Înaltei Curți de Casație și Justiție este obligatorie pentru instanță, motiv pentru care încă de la data intrării în vigoare a Legii nr. 104/2003 *privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului*, activitatea prestată de persoanele care lucrează în cadrul serviciilor de anatomie patologică și prosecturi ale spitalelor este încadrată **de drept în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite**, fără a fi necesară parcurgerea metodologiei prevăzute de H.G. nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, și, respectiv, de H.G. nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

De asemenea, *excepția prescripției dreptului material la acțiune* nu este întemeiată.

Prescripția extinctivă este o sancțiune îndreptată împotriva pasivității titularului dreptului subiectiv civil sau al altei situații juridice ocrotite de lege, care, în condițiile legii, nu va mai avea posibilitatea de a obține protecția judiciară a acesteia prin exercitarea dreptului material la acțiune.

Așadar, aceasta este o sancțiune pentru lipsa de diligență a părții căreia nu i se poate imputa însă această conduită, deoarece constatarea încadrării activității în grupe superioare de muncă conform Legii nr. 104/2003 este imprescriptibilă conform art. 2502 din Codul Civil din 2009 și prin raportare la interpretarea instanței supreme. În acest sens, prin Decizia nr. 13/2016 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a stabilit că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 35 din Codul de procedură civilă, art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, art. 2.502 din Codul civil, respectiv art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicat, acțiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă conform dispozițiilor Ordinului nr. 50/1990 intră în categoria acțiunilor în constatare de drept comun și sunt imprescriptibile”.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Astfel, constatarea încadrării activității în grupe superioare de muncă conform Legii nr. 104/2003 este imprescriptibilă și reprezintă o obligație legală a angajatorului, la fel ca și cele de plată a diferențelor de contribuții și depunerea de declarații fiscale în acest sens, nefiind necesar un demers judiciar al salariatului care nu poate fi astfel sancționat pentru o faptă care nu îi aparține.

Din această perspectivă, a susține că momentul curgerii termenului de prescripție este cel al datei intrării în vigoare a Legii nr. 104/2003 ar însemna a se lăsa lipsită de eficiență însăși instituția prescripției, care sancționează pasivitatea în exercițiul dreptului subiectiv, o pasivitate care nu poate fi justificată de angajator pe neaplicarea dispozițiilor legale.

Totodată, trebuie avute în vedere **scopul acestei acțiuni în constatare și caracterul unitar al petitelor**, simpla constatare a dreptului reclamantilor la încadrarea în condiții deosebite de muncă, conform art. 22 din Legea nr. 104/2003, a activității prestate în cadrul Institutului Clinic F., în perioada 06.04.2003 - 01.01.2020, fără achitarea diferențelor de contribuții de asigurări sociale pentru toată această perioadă corelativ cu obligația de întocmire și depunere a declarațiilor rectificative la declarațiile nominale de asigurare referitoare la angajat pentru perioada 06.04.2003 - 01.01.2020, *nefiind suficientă*, capetele cererii fiind în relație de interdependență, motiv pentru care pretențiile accesorii cererii de constatare a dreptului la încadrarea în condiții deosebite de muncă împrumută caracterul imprescriptibil al acesteia.

O interpretare contrară, respectiv admiterea excepției prescripției dreptului material la acțiune *pentru perioada 06.04.2003-24.05.2019*, cu motivarea că dreptul reclamatului la încadrarea în condiții deosebite de muncă s-a născut la data intrării în vigoare a Legii nr. 104/2003, fără a avea în vedere - 1) Decizia nr. 24/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, - 2) comportamentul angajatorului Institutul Clinic F. care a realizat încadrarea în condiții deosebite de muncă, numai începând cu data de 01.01.2020, după data publicării acestei decizii în Monitorul Oficial, ar putea conduce chiar la o încălcare a dispozițiilor art. 6 alin. 1 din Convenția europeană a drepturilor omului, întrucât procesul echitabil impune existența unei căi judiciare efective care să permită revendicarea drepturilor civile. Dreptul la acțiune sau la o cale de atac trebuie să se exercite din momentul în care părțile interesate pot cunoaște efectiv deciziile care le impun o obligație sau care ar putea aduce atingere drepturilor sau intereselor lor legitime, iar în cazul dat, acesta este constituit de momentul emiterii adeverinței, conform căreia de la data de 01.01.2020, reclamantul este încadrat în condiții deosebite de muncă, în conformitate cu Decizia nr. 24/2019 a Î.C.C.J. publicată în Monitorul Oficial nr. 1001/12.12.2019.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În egală măsură, ținând cont de principiul conform căruia Convenția E.D.O. urmărește protejarea unor drepturi care nu sunt teoretice sau iluzorii, ci concrete și efective, soluția de respingere ca fiind prescrisă a petiției vizând obligarea pârâtei la încadrarea reclamantului în condiții speciale de muncă pentru perioada 6.04.2003-24.05.2019, poate aduce aducere însăși esenței dreptului de acces la justiție.

Referitor la protecția oferită de textul Convenției, prin deciziile sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că trebuie respectat și principiul „bunei guvernări”, care presupune că în situația în care o problemă de interes general este în joc, autoritățile publice să acționeze în timp util, într-un mod adecvat și cu consecvență (Beyeler c. Italiei, nr.33202/96 și Megadat.com SRL c. Moldovei, nr.21151/04). De asemenea, trebuie avut în vedere și faptul că rezonabilul echilibru ce trebuie păstrat între interesele publice și cele particulare nu va fi atins în situația în care persoana în cauză poartă o povară individuală excesivă (a se vedea Sporong și Lonroth împotriva Suediei).

În plus, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a hotărât în numeroase cauze că greșelile sau erorile ce aparțin autorităților statului *ar trebui să fie în beneficiul celor afectați*, în special în situațiile în care nu există alte interese private contrare în joc. Cu alte cuvinte, riscul oricărei greșeli făcute de autoritatea statului trebuie suportat de stat, iar erorile nu trebuie remediate cu suportarea costului de către persoana fizică respectivă (a se vedea cauza S.C. Antares Transport S.A. și S.C. Transroby S.R.L. împotriva României, pct. 48, Pyrantienė împotriva Lituaniei, pct. 70, și Gladysheva împotriva Rusiei, nr. 7097/10, pct. 80). Deși principiul îndreptării erorilor cauzate de autoritățile publice, inclusiv în situația în care acestea au la bază culpa lor, este unul general recunoscut într-un stat de drept, echilibrul necesar între interesele publice și cele individuale trebuie respectat oricând, neputându-se impune persoanei o sarcină excesivă (Moskal c. Poloniei).

Prin urmare, modul de calcul al termenului de prescripție nu poate îngreuna acțiunea dedusă judecății, formulată de către reclamantul angajat împotriva instituției angajatoare, care avea *obligatia ex lege de a încadra în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite, fără a fi necesară parcurgerea metodologiei prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, și, respectiv, de Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.*

Prin Decizia nr. 24/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, s-a realizat o interpretare



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

a dispozițiilor art. 22 din Legea nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului, în sensul că locurile de muncă ale personalului care desfășoară activitatea în serviciile de anatomie patologică și prosecturi ale spitalelor, precum și personalul disciplinelor universitare de anatomie, de histologie, de anatomie patologică și al catedrei de biologie celulară sunt încadrate *ex lege* în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite, fără vreo procedură administrativă internă de încadrare.

Problema ridicată privește efectele acestei decizii, altfel spus, dacă locurile de muncă respective puteau fi încadrate de drept în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite doar începând cu data publicării deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție în Monitorul Oficial, sau și anterior.

Opinia formatorilor INM

În consens cu opinia referentului, apreciem că încă de la data intrării în vigoare a Legii nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane și prelevarea organelor și țesuturilor de la cadavre în vederea transplantului, activitatea prestată de persoanele care lucrează în cadrul serviciilor de anatomie patologică și prosecturi ale spitalelor trebuia încadrată de drept în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție a avut ca scop unificarea practicii în această materie, prin înlăturarea interpretărilor considerate neconcordante cu spiritul reglementării și confirmarea celor în sensul că locurile de muncă respective constituie de drept locuri de muncă în condiții deosebite, ea nu a modificat legea și nu a adăugat la aceasta.

Ca urmare, încadrarea în locuri de muncă în condiții deosebite trebuia realizată fără parcurgerea metodologiei prevăzute de H.G. nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, și, respectiv, de H.G. nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.

Este adevărat că, prin Decizia nr. 12 din 23 mai 2016, Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii a stabilit că:

- nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a **condițiilor deosebite de muncă** în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții;

- în ceea ce privește condițiile speciale, acest tip de acțiuni nu sunt deschise, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010.

Rezultă că acțiunea este deschisă când este îndeplinită condiția înscrierii activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, punându-se doar problema încadrării sau nu a unui angajat privat individual în funcție de activitatea desfășurată.

Rezultă că acțiunea în constatare în temeiul art. 22 din Legea nr. 104/2003 este deschisă, în principiu, întrucât:

- nu este necesară parcurgerea metodologiei prevăzute de H.G. nr. 261/2001 și,
- sunt îndeplinite condițiile de încadrare *ex lege*, situație similară *mutatis mutandis* cu înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010.

Problema care se pune din perspectiva art. 35 Cod.pr.civ. și a deciziei din RIL nr. 2/2016 este dacă angajații ar trebui să solicite doar obligarea angajatorului la emiterea unei adeverințe de încadrare în condiții deosebite, ori să invoce activitatea în condiții deosebite direct în relația cu casele de pensii, pe baza documentelor eliberate de angajator din care rezultă funcția și activitatea desfășurată, care este încadrată *ex lege* în condiții deosebite.

În ceea ce privește prescriptibilitatea acestor acțiuni, ÎCCJ nu s-a pronunțat, întrucât a decis, prin Decizia nr. 12 din 23 mai 2016 că, în principiu aceste acțiuni nu sunt admisibile.

Totuși, după cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție în Decizia nr. 13/2016 - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, constatarea încadrării activității în grupe superioare de muncă este imprescriptibilă, fiind vorba despre o acțiune în constatare de drept comun. Chiar dacă această decizie se referă la acțiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă conform dispozițiilor Ordinului nr. 50/1990, cele reținute de ÎCCJ pot fi aplicate *mutatis mutandis* odată ce se reține că acțiunile în constatarea condițiilor de muncă conform Legii nr. 104/2003 sunt admisibile.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Imprescriptibile sunt și pretențiile accesorii, constând în achitarea diferențelor de contribuții de asigurări sociale și cu obligația de întocmire și depunere a declarațiilor rectificative la declarațiile nominale de asigurare referitoare la angajat, capetele de cerere - după cum arată de altfel referentul - aflându-se în relație de interdependență.

Totuși, în această privință trebuie avut în vedere că, potrivit art.1 alin. (5) din Legea nr. 226/2006, (5) „[p]entru perioada cuprinsă între 1 aprilie 2001 și data intrării în vigoare a prezentei legi nu se datorează diferența dintre cota de contribuție de asigurări sociale datorată de angajator pentru condiții speciale de muncă și cea declarată de către acesta”.

Totodată, se pune problema dacă omisiunea de a plăti contribuția de asigurări sociale corespunzătoare încadrării în condiții deosebite, potrivit Legii nr. 104/2003, constituie neexecutarea unei obligații care intră în conținutul raportului de muncă sau intră în conținutul unui raport de drept fiscal între angajator și administratorul bugetului asigurărilor sociale de stat.

Cu unanimitate, participanții au agreeat că este admisibilă acțiunea în constatarea încadrării locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă. Încadrarea nu se constată doar de la data publicării în Monitorul Oficial a Deciziei Înaltei Curți nr. 24/2019, ci și anterior.

5. Interpretarea și aplicarea art. 23 din Legea nr. 153/2017 coroborat cu art.7 și art.14 din Cap. II al Anexei II la Legea nr.153/2017, precum și cu Regulamentul-Cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr.II la Legea-cadru nr.153/2017, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" (CA Suceava)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: 5850

Acte normative incidente: Legea nr. 153/2017; H.G. nr.153/2018

Cuvinte cheie: spor pentru condiții de muncă



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

5.1. Practica judiciară

Potrivit art. 23 din Legea nr. 153/2017 *„Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexele nr. I - VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.”*

În art. 7 din Cap.II al Anexei II la Legea nr. 153/2017 sunt reglementate categoriile de sporuri care pot fi acordate pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare și unitățile medico-sociale, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, respectiv:

„a) pentru personalul din unități, secții și compartimente de boli infecțioase, neonatologie, săli de naștere și din laboratoarele de analize medicale, care își desfășoară activitatea în condiții periculoase, un spor de până la 25% din salariul de bază;

b) pentru condiții deosebit de periculoase: leprozerii, anatomie patologică, TBC, SIDA, dializă, recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică, psihiatrie, medicină legală, asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU - SMURD, UPU, CPU), secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC), secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, neurologie, neurochirurgie, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, laboratoare de radioterapie, centru pentru arși, serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, personalul încadrat în blocul operator, în punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

(UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, precum și medicii de specialitate chirurgicală, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății, cuantumul sporului este de până la 85% din salariul de bază. Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli;

c) pentru **condiții periculoase sau vătămătoare**, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

d) pentru **condiții grele de muncă**, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

e) pentru personalul care își desfășoară activitatea cu **surse de radiații sau generatoare de radiații**, un spor pentru **condiții periculoase** de până la 30% din salariul de bază, diferențiat pe categorii de risc radiologic astfel: 10% la categoria I, 15% la categoria a II-a, 20% la categoria a III-a și 30% la categoria a IV-a;

f) pentru **unitățile sanitare cu specific deosebit**, stabilite de Ministerul Sănătății, un spor de până la 15% din salariul de bază;

g) pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în **localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate**, un spor de până la 20% din salariul de bază;

h) pentru activități care se desfășoară în **condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc**, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.

Localitățile prevăzute la alin. (1) lit. g) se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății.”

În art. 14 din Cap. II al Anexei II la Legea nr.153/2017 sunt reglementate categoriile de sporuri care pot fi acordate în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, respectiv:

„a) pentru **condiții deosebit de periculoase**, personalul care își desfășoară activitatea în centrele de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică/alte centre rezidențiale pentru persoane cu afecțiuni neuropsihiatrice, în module de reabilitare comportamentală, precum și personalul din unitățile de asistență socială în care sunt îngrijiți bolnavii cu TBC, SIDA sau cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologic, un spor de până la 75% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

b) pentru **condiții grele de muncă**, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

c) pentru personalul care lucrează în unități de asistență socială aflate în **localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde**



**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

atragerea personalului se face cu greutate, un spor de până la 20% din salariul de bază;

d) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

e) pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

f) pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști pot beneficia de un spor de până la 15% din salariul de bază;

g) pentru asigurarea continuității în muncă, asistenții maternali profesioniști pot beneficia de un spor de până la 7,5% din salariul de bază.”

În cuprinsul ambelor temeuri legale anterior menționate se prevede că „Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.”(art.7 alin.3, respectiv art.14 alin.2).

În aplicarea acestor dispoziții legale a fost adoptată H.G. nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială"

Totodată, se reține că potrivit Anexelor la Regulamentul-cadru, personalul care își desfășoară activitatea în condițiile de muncă sau în locurile de muncă menționate în anexă „beneficiază” de sporurile corespunzătoare.

În ce privește faptul dacă salariații care lucrează în condiții de muncă au dreptul sau doar posibilitatea obținerii sporurilor, într-o opinie s-a arătat că Legea-cadru nr.153/2017 prevede în art. 7, respectiv art. 14 din Cap. II al Anexei II prevede doar posibilitatea acordării sporului pentru condiții deosebite în condițiile regulamentulului elaborat în baza legii.

Într-o altă opinie, s-a arătat că, deși Legea-cadru nr. 153/2017 prevede în art. 7, respectiv art. 14 din Cap. II al Anexei II doar posibilitatea acordării sporului pentru condiții deosebite în condițiile regulamentulului elaborat în baza legii, totuși în anexele la Regulamentul-cadru aprobat prin H.G. nr.153/2018 se prevede dreptul la acest beneficiu în favoarea personalului care lucrează în condiții de muncă.

Referitor la necesitatea existenței buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, conform art. 5 alin. (1) din Regulamentul anterior meționat „(1) Sporul

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, (...)”

Prin urmare, într-o opinie, s-a susținut că Regulamentul cadru reglementează necesitatea existenței buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare doar pentru acordarea celor trei sporuri anterior menționate.

Totodată, s-a mai arătat că sporurile reglementate în art. 7, respectiv art. 14 din Cap.II al Anexei II din Legea-cadru nr. 153/2017, precum și în anexele la Regulamentul cadru sunt acordate fie pentru anumite locuri de muncă, fie pentru desfășurarea activității în anumite condiții. În acest sens, s-a opinat că în cazul în care sporul este acordat pentru un anumit loc de muncă (de ex. Anexa 6 la Regulamentul cadru), se prezumă absolut că activitatea este desfășurată în condiții de muncă. În cazul în care sporul este acordat pentru condiții de muncă (altele decât cele deosebit de periculoase, periculoase ori periculoase sau vătămătoare) se prezumă relativ că personalul menționat în anexe își desfășoară activitatea în acele condiții, angajatorul având posibilitatea să dovedească (eventual prin buletine de determinare sau, după caz, expertizare) faptul că în locurile de muncă respective activitatea nu se desfășoară în astfel de condiții, pentru acordarea sporului nefiind însă obligatorii buletinele de determinare sau, după caz, expertizare.

Într-o altă opinie, s-a arătat că, față de dispozițiile art. 7 alin. (3), respectiv art. 14 alin. (2) din Cap. II al Anexei II la Legea nr. 153/2017, toate sporurile pentru condiții de muncă nu pot fi acordate decât pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare.

Cu titlu general, s-a mai precizat că limita instituită prin dispozițiile art. 25 din Legea nr. 153/2017 este incidentă și asupra acestor categorii de sporuri, sarcina dovedirii atingerii limitei revenind angajatorului.

5.2 Opinia referentului este în sensul că în măsura în care se probează că salariatul lucrează în condițiile de muncă prevăzute în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 acesta are dreptul la acordarea sporului, nu doar vocație la acesta. Totodată referentul consideră că toate sporurile pentru condiții de muncă (cu excepția celor acordate pentru anumite locuri de muncă expres nominalizate în regulamentul - de exemplu, personalul care lucrează în unități de asistență socială aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate) nu pot fi acordate decât pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare.

Problema vizează măsura în care salariații care lucrează în condițiile de muncă prevăzute în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 au dreptul la acordarea sporului

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

sau doar o vocație la acesta. Astfel, potrivit art. 23 din Legea nr. 153/2017, locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexele nr. I - VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc prin regulament-cadru elaborat de către ministerul coordonator.

În Capitolul II al Anexei II la Legea nr. 153/2017 sunt reglementate categoriile de sporuri care pot fi acordate pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare și unitățile medico-sociale, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea (art. 7), precum și categoriile de sporuri care pot fi acordate în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea (art. 14). Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit legii, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens. Un astfel de regulament a fost aprobat prin H.G. nr. 153/2018, în care se prevede că personalul care își desfășoară activitatea în condițiile de muncă sau în locurile de muncă menționate în anexă „beneficiază” de sporurile corespunzătoare.

În raport de aceste dispoziții s-a ridicat întrebarea dacă se prevede doar posibilitatea acordării sporului pentru condiții deosebite, sau salariații au propriu-zis un drept la acordarea acestui spor și, mai departe, dacă este necesară pentru aceasta existența buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare.

Opinia formatorilor INM

Apreciem că anexele la Regulamentul-cadru aprobat prin H.G. nr. 153/2018 prevăd dreptul, și nu simpla vocație la sporuri pentru personalul care lucrează în condiții de muncă.

Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare sunt necesare în toate cazurile, în vederea acordării sporurilor pentru condiții de muncă. Este adevărat că art. 5 din H.G. nr. 153/2018 face referire la aceste buletine doar în raport cu sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, dar o face în contextul enumerării criteriilor pe baza cărora aceste buletine se eliberează, și nu pentru a limita obligativitatea acestor buletine la ipoteza celor trei sporuri. Altminteri, art. 7 alin. (3), respectiv art. 14 alin. (2) din Capitolul II al Anexei II la Legea nr. 153/2017 dispun necesitatea



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Cu majoritate, participanții au agreeat că anexele la Regulamentul-cadru aprobat prin H.G. nr. 153/2018 prevăd dreptul, și nu simpla vocație la sporuri pentru personalul care lucrează în condiții de muncă.

Cu majoritate, participanții au apreciat că buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare sunt necesare numai în ipotezele prevăzute de art. 5 din Regulament.

În opinie minoritară, s-a arătat că legislația nu prevede cuantumul concret al acestui spor, iar referitor la posibilitatea instanței de a stabili cuantumul sporului s-a apreciat că sunt aplicabile *mutatis mutandis* considerentele reținute în decizia Secțiilor Unite ale Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2009, referitoare la modalitatea de calcul al suplimentului postului și al suplimentului treptei de salarizare convenite funcționarilor publici („În condițiile în care nu este reglementată modalitatea de calcul al suplimentului postului și al suplimentului treptei de salarizare, suntem în prezența doar a unei intenții a legiuitorului de a acorda funcționarilor publici două drepturi de natură salarială, intenție materializată prin instituirea drepturilor, dar nefinalizată deoarece nu este stabilit cuantumul acestora sau criteriile pe baza cărora pot fi calculate”).

C. Salarizare

6. Dacă punerea în întârziere este considerată că operează de drept în ipoteza unor drepturi salariale neacordate de către angajator și pe care, aparent, acesta nu le-a avut în vedere, dar pe care le recunoaște înainte de primul termen de judecată (CA Cluj)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Submateria: salarizare personal bugetar

Acte normative incidente: 454 C. proc. civ.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Cuvinte cheie: salarizare, punere de drept în întârziere, cheltuieli de judecată, culpă procesuală

6.1. Practica judiciară

În cadrul Curții de Apel Cluj, s-a conturat practică judiciară divergentă asupra problemei de drept ridicate de necesitatea stabilirii dacă angajatorul este considerat de drept în întârziere pentru diferențe de drepturi salariale cu privire la care nu au existat nici discuții, nici înscrisuri emane de la părți anterior litigiului, din care să reiasă avizarea angajatorului cu privire la pretențiile salariale suplimentare ale salariaților. În acest sens, s-au declanșat litigii de către medici rezidenți în contradictoriu cu spitalul angajator pentru încadrarea corectă (ca permanent) a sporului acordat pentru condiții de muncă periculoase, conform Anexei II din Legea nr. 153/2017, cu consecința luării lui în calcul la stabilirea indemnizației pentru concediul de odihnă și cu obligarea angajatorului la plata diferențelor rezultate aferente ultimilor 3 ani anteriori introducerii acțiunii, precum și cu obligarea spitalului la plata cheltuielilor de judecată.

Pârâtul a cerut prin întâmpinare, sau în orice caz, înaintea primului termen de judecată, să se ia act de achiesarea sa la pretenții și să se respingă cererea cu privire la acordarea cheltuielilor de judecată.

Soluțiile pronunțate la nivelul Curții de Apel Cluj sunt divergente în ceea ce privește modul de soluționare a apelului formulat de pârâtul angajator cu privire strict la faptul obligării sale la plata cheltuielilor de judecată aferente judecării în primă instanță.

Unele complete au apreciat incidente dispozițiile art. 1523 alin. (2) lit. c) din Codul civil, aflându-ne în prezența unui caz de punere de drept în întârziere a debitorului, respectiv acela în care fiind vorba de o obligație cu executare succesivă, debitorul refuză sau neglijează să își execute obligația în mod repetat, întrucât, în materia plății drepturilor salariale, acestea se acordă lunar potrivit art. 166 din Codul muncii și se plătesc la scadența stabilită prin contractul individual de muncă sau prin lege, iar în ipoteza în care obligația de plată nu au fost executată integral la scadență, debitorul este de drept în întârziere. (e.g., decizia civilă nr. 851/28.04.2023, pronunțată în dosar nr. 4053/117/2022; decizia civilă nr. 946/16.05.2023, pronunțată în dosar nr. 4050/117/2022; decizia civilă nr. 876/03.05.2023, pronunțată în dosar nr. 4036/117/2022).



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Un alt complet a apreciat că dispozițiile art. 1523 alin. (2) lit. a) Codul civil, a căror incidență a reținut-o prima instanță, impun constatarea fie că obligația nu putea fi executată în mod util decât într-un anumit timp, pe care debitorul l-a lăsat să treacă, fie că debitorul nu a executat-o imediat, deși exista urgență. S-a reținut că în speță nu este vorba pur și simplu de plata salariului convenit de părți, ci despre un spor a cărui mod de aplicare a fost o îndelungă perioadă de timp incert, așa cum rezultă din divergențele de jurisprudență pe această temă. Așadar, urgența nu poate fi pur și simplu prezumată, cum ar fi în cazul drepturilor salariale certe, ci trebuie justificată și dovedită ca atare, ceea ce nu a fost cazul în speță. De asemenea, nici prima teză nu poate fi primită, câtă vreme utilitatea executării obligației de plată a unui spor este evidentă și după data scadenței, întârzierea în plată putându-se, eventual, purta pe tărâmul prejudiciului suferit, ceea ce excede însă obiectului cauzei.

Analizând speța și din perspectiva prevederilor art. 1523 alin. (2) lit. c) Codul civil, se constată, în această opinie, că nu s-a dovedit în mod neîndoielnic intenția creditorului de a nu executa obligația sau refuzul repetat ori neglijența în executarea sa. Aplicarea textului legal în speța dedusă judecății nu poate fi făcută mecanic, ci trebuie analizată în contextul și situația specifică și concretă a acestuia. Astfel, esențial în cauză - inclusiv din perspectiva culpabilității procesuale a pârâtului - este faptul că acesta nu a avut o previzibilitate a modului în care textul legal ce prevedea acordarea sporului pentru condiții de muncă periculoase trebuia făcută. Practica instanțelor de judecată era una divergentă, fapt ce a și determinat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu un recurs în interesul legii. Abia prin pronunțarea Deciziei nr. 23/2021, publicată în Monitorul Oficial la data de 20.01.2022, s-a stabilit general obligatoriu că acest spor are un caracter permanent, pârâtul arătând de altfel, prin întâmpinare, că în urma acestei decizii și-a schimbat practica administrativă. De asemenea, Curtea notează ca fiind legitime și explicațiile pârâtului referitoare la procedurile administrative și de natură financiară ce trebuie urmate pentru executarea unei obligații bănești apărute pe parcursul anului bugetar, ce sunt și ele consumatoare de timp și determină întârziere independente de voința și conduita sa. Așa fiind, Curtea reține că nu este îndeplinită nici condiția legală a refuzului neîndoielnic sau repetat de îndeplinire a obligațiilor litigioase (e.g., decizia civilă nr. 1052/29.05.2023, pronunțată în dosarul nr. 4039/117/2022).

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

6.2. Opinia referentului este în sensul celei de a doua soluții jurisprudențiale prezentate în cele ce preced, anume că angajatorul nu este de drept în întârziere în acest gen de situații, în care nu exista un suport convențional clar care să stea la baza pretențiilor formulate, ci acestea au avut la bază o interpretare a legii care a devenit previzibilă doar după data pronunțării de către Înalta Curte de Casație și Justiție a deciziei HP nr. 23/2021. Prin urmare, punerea de drept în întârziere nu trebuie confundată cu temeinicia pretențiilor ce fac obiectul acțiunii: un petit poate fi sau nu întemeiat, fără însă ca acest lucru să aibă o legătură cu faptul de a fi pus în întârziere de drept debitorul. Situația punerii de drept în întârziere trebuie analizată ca o excepție de la regulă, aceasta fiind în sensul că pentru a se putea solicita cheltuieli de judecată, indiferent de poziția procesuală a părții în proces (indiferent deci dacă aceasta achiesează sau nu la pretenții), trebuie să existe o avizare anterioară a debitorului asupra iminenței procesului civil, tocmai pentru a-l atenționa că acea chestiune litigioasă ce trenează între părți a devenit atât de stringentă încât este pe punctul de a determina cheltuielile aferente unei judecăți, cu consecințele financiare posibile din punct de vedere legal pentru debitor. De asemenea, drepturile salariale nu sunt definite de prevederile Codului muncii ca punându-l de drept în întârziere pe debitor, iar în raport de dispozițiile art. 1523 Cod civil, cele două situații sub incidența cărora se pot analiza aceste drepturi (cea în care există urgență și obligația nu a fost executată imediat, respectiv cea în care fiind vorba despre o obligație cu executare succesivă, debitorul refuză ori neglijează să își execute obligația în mod repetat), de asemenea, nu se poate constata aplicabilitatea automată a lor, fără a se verifica despre care anume drepturi salariale este vorba, dacă acestea au fost sau nu consemnate ca atare în contractul individual de muncă, dacă ele au fost sau nu percepute ca decurgând din raporturile de muncă etc. Or, sporul pentru condiții de muncă periculoase acordat medicilor rezidenți, care nu au lucrat în mod constant în aceste locuri de muncă periculoase, ci temporar, pe durata anumitor module, nu era foarte previzibil că trebuie să se reflecte în calculul indemnizației pentru concediul de odihnă. Ca urmare, o punere în întârziere era necesară, în raport de aceste situații deosebite care contextualizează aceste litigii. În plus, efectul acestor dezlegări de principiu este important, existând un număr tot mai mare de litigii de muncă ce au ca obiect pretenții asupra cărora nu există o percepție comună inițială cum că ar fi datorate, din partea partenerilor sociali, astfel încât analiza modului de aplicare a instituțiilor de drept trebuie realizată în fiecare caz în

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

parte, iar nu prin abordări generalizante, care pierd din vedere specificul situațiilor ce pot să apară.

În contextul declanșării de litigii de către unii medici rezidenți în contradictoriu cu spitalul angajator pentru încadrarea corectă (ca permanent) a sporului acordat pentru condiții de muncă periculoase, conform Anexei II din Legea nr. 153/2017, cu consecința luării lui în calcul la stabilirea indemnizației pentru concediul de odihnă și cu obligarea angajatorului la plata diferențelor rezultate aferente ultimilor 3 ani anteriori introducerii acțiunii, precum și cu obligarea spitalului la plata cheltuielilor de judecată, s-a ridicat întrebarea dacă punerea în întârziere este considerată că operează de drept.

Astfel, înainte de primul termen de judecată angajatorul a achiesat la pretențiile salariatului, solicitând să se respingă cererea cu privire la acordarea cheltuielilor de judecată.

Într-o opinie, s-a apreciat că debitorului este de drept în întârziere, deoarece este vorba despre o obligație cu executare succesivă, în timp ce într-o a doua opinie s-a reținut că nu s-a dovedit în mod neîndoielnic intenția creditorului de a nu executa obligația sau refuzul repetat ori neglijența în executarea sa, angajatorul nefiind de drept în întârziere.

Opinia formatorilor INM

Potrivit art.1.535 alin. (1) C. civ., „[î]n cazul în care o sumă de bani nu este plătită 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”.

Textul legal nu condiționează curgerea dobânzilor de punerea în întârziere a debitorului.

În conformitate cu art.1.536 C. civ., numai „[î]n cazul altor obligații decât cele având ca obiect plata unei sume de bani, executarea cu întârziere dă întotdeauna dreptul la daune-interese egale cu dobânda legală, calculată de la data la care debitorul este în întârziere asupra echivalentului în bani al obligației, cu excepția cazului în care s-a stipulat o clauză penală ori creditorul poate dovedi un prejudiciu mai mare cauzat de întârzierea în executarea obligației.”



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Așa cum s-a arătat în doctrină, art.1.535 alin. (1) C.civ. instituie, spre deosebire de vechiul Cod civil, regula curgerii de drept a dobânzilor moratorii (penalizatoare în sensul O.G. nr. 13/2011), datorate cu titlu de daune-interese moratorii, pentru executarea cu întârziere a obligațiilor bănești, atât în materia raporturilor cu profesioniști, cât și în cadrul altor raporturi juridice civile.¹ Or, drepturile salariale sunt corelative unei obligații a angajatorului de plată a unei sume de bani care are o scadență certă.

Astfel, potrivit art. 166 alin. (1) și (4) C. muncii, drepturile salariale se plătesc, cel puțin, o dată pe lună. Această dată se stabilește prin contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă. Totodată, potrivit Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 pentru reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare, plata salariilor efectuată de instituțiile publice este stabilită la o anumită dată.

În acest sens trebuie avut în vedere că art. 278 alin. (2) C. muncii consacră caracterul de drept comun al normelor acestuia, aplicabile acelor raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Ca urmare, nu este nevoie a se recurge la aplicarea prevederilor art. 1523 C.civ. Chiar dacă s-ar aprecia că acesta este aplicabil, se pot aplica prevederile alin. (2) lit. a), c) sau d). Doar în acest caz s-ar pune problema dacă debitorul și-a asumat sau nu plata unei sume de bani, atunci când aceasta (în particular sporul de suprasolicitare) a fost impus obligatoriu prin efectul legii.

Or, în particular, în relațiile de muncă angajatorul nu își asumă doar obligațiile expres prevăzute în contractul de muncă, ci și toate consecințele pe care legea le prevede, toate drepturile legale în favoarea salariatului, la care acesta nu poate oricum renunța conform art. 38 C. muncii.

¹ Baias, FL.A. (coord), *Noul Cod Civil - comentariu pe articole, art.1-2664*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 1624; Frențiu, C.G., ș.a. - *Noul Cod civil - comentarii, doctrină și jurisprudență, vol.II art.953-1694*, Ed. Hamangiu, București, 2012, pag. 886.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În privința condiției de la lit. d), în esență, trebuie făcută distincția între neexecutarea unei obligații și refuzul de executare a unei obligații, numai în acest din urmă caz punându-se problema punerii de drept în întârziere. În cazul obligațiilor cu executare succesivă, pentru a fi pus de drept în întârziere debitorul trebuie să fi refuzat sau să fi neglijat în mod repetat să își execute obligația; în acest caz, neglijența repetitivă este asimilată refuzului.

Chiar dacă angajatorul a interpretat și aplicat greșit legea, ceea ce se stabilește ulterior, cu autoritate de lucru judecat, prin hotărârea instanței care îl obligă la plata unor drepturi salariale, și mai ales dacă acesta recunoaște că datorează acele drepturi la primul termen de judecată, o astfel de culpă a angajatorului nu poate prejudicia pe salariat, inclusiv în situația în care a existat o anumită incertitudine juridică.

Cu majoritate, participanții au agreat că pârâtul se afla de drept în întârziere în cazul analizat, ceea ce are consecințe și asupra suportării cheltuielilor de judecată.

Dezbaterile pe acest punct au vizat sfera de aplicare a instituției punerii în întârziere, jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în materia modalității de calcul a indemnizației de concediu (Hotărârea Curții din 15 septembrie 2011, cauza C-155/10 Williams și alții împotriva British Airways plc.), semnificația calculării de către angajator a indemnizației fără includerea sporurilor în discuție, respectiv în ce măsură aceasta constituie o manifestare neîndoielnică a intenției de a nu executa obligația, ce atrage aplicarea dispozițiilor art. 1523 alin. (2) lit. c) C. civ., relevanța bunei-credințe a angajatorului.

7. Soluționarea cererilor prin care se solicită obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale pentru orele suplimentare lucrate în zilele de sâmbătă și duminică, fără respectarea repausului săptămânal de 48 de ore consecutive, respectiv a unui spor de 200%, potrivit dispozițiilor art. 123 și art. 137 Codul muncii (CA Ploiești)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Obiectul Ecris: calcul drepturi salariale

Acte normative incidente: art. 120, art. 123, art. 137 C. muncii

Cuvinte cheie: drepturi salariale, repaus săptămânal

7.1. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt

Reclamantul Sindicatul Șoferilor din SC T.B. SA Buzău a solicitat, în numele membrilor de sindicat, în contradictoriu cu pârâta SC T.B. SA, ca prin hotărârea ce se va pronunța să fie obligată pârâta, în calitate de angajator, la următoarele: 1) respectarea (asigurarea orelor) programului săptămânal de muncă de 40 de ore consemnat la art. 112, 113 și 116 din Codul muncii; 2) calcularea orelor suplimentare săptămânal, conform art. 120 din Codul muncii și plata acestor drepturi de la data introducerii acțiunii și anterior ultimilor trei ani; 3) să respecte reglementările privind acordarea repausului săptămânal a celor 48 de ore consecutive, pentru munca desfășurată în zilele de sâmbătă și duminică, așa cum este consemnat la art. 137 din Codul muncii, și plata corectă a orelor lucrate în perioada repausului săptămânal, anterior ultimilor trei ani și în continuare.

Problema de drept privește posibilitatea ca, în condițiile în care repausul săptămânal de 48 ore consecutive prevăzut de art. 137 alin. (1) din Codul muncii nu s-a acordat reclamantului nici după munca efectuată sâmbăta și duminica, în condițiile în care nu este îndeplinită situația de excepție prevăzută la art. 137 alin. (4) din Codul muncii, salariații să beneficieze de dublul compensațiilor convenite potrivit art. 137 alin. 5 Codul muncii, prevederile de excepție coroborându-se cu cele ale art. 123 alin. (2) din Codul muncii.

7.2. În practică s-au conturat două orientări jurisprudențiale, astfel:

Într-o primă opinie s-au pronunțat soluții de respingere a apelului formulat de angajator, împotriva soluției pronunțată de prima instanță prin care s-a recunoscut salariatului dreptul de a beneficia de un spor în cuantum de 200% (decizia nr. 107/18.01.2023 pronunțată în dosarul nr. 100/114/2020), reținându-se în motivare că: „Salarizarea reclamantului are două componente. Prima componentă o reprezintă cuantumul salariului convenit pentru munca suplimentară în zilele de sâmbătă și duminică care, potrivit art. 123 alin. (1) din Codul muncii, se calculează prin adăugarea la salariu a unui spor. Sporul la care se face trimitere este cel prevăzut de

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

art. 123 alin. (2), respectiv cel de 100% prevăzut în Contractele colective de muncă din perioadele 2016-2018 și 2018-2019, pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă și duminică. A doua componentă este rezultatul aplicării în cauză a dispozițiilor art. 137 alin. (5) teza finală din Codul muncii în raport cu constatarea faptului că, potrivit probelor existente la dosar, înscrisurilor și raportului de expertiză, Curtea reține că reclamantul, în perioada septembrie 2016 - septembrie 2019, nu a beneficiat de repausul săptămânal de 48 ore consecutive după ce a prestat ore de muncă sâmbăta și duminica, apelanta nerespectând dispozițiile art. 137 alin. (4) Codul muncii.

În aceste condiții, drepturile salariale convenite reclamantului sunt și cele prevăzute de art. 137 alin. (5) teza finală, potrivit căruia salariații „au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art.123 alin. (2).”

Potrivit art. 123 alin. (2) Codul muncii, compensația convenită reclamantului este sporul stabilit prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă, respectiv cel de 100% prevăzut în Contractele colective de muncă din perioadele 2016-2018 și 2018-2019, pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă și duminică.”

În cea ce-a doua opinie, au fost pronunțate soluții de admitere a apelului formulat de angajator, sau de respingere a apelului formulat de salariat (în funcție de soluția de admitere sau respingere a acțiunii la prima instanță), reținându-se în motivare următoarele:

„Așa cum bine a evidențiat și magistratul fondului, doar în cazul repausului cumulat angajatul trebuie să fie plătit cu un spor de 200%, ipoteză care nu este incidentă în speța dedusă judecătii, întrucât, așa cum se va releva ulterior, repausul cumulat, așa cum este prevăzut în art. 137 alin. (4) și (5) din Codul muncii, se referă la situațiile de excepție în care 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.

Astfel, potrivit art. 137 din Codul muncii: „(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) 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

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2)”.

Acest text reglementează acordarea repausului săptămânal, instituind regula acordării sâmbăta și duminica, precum și situațiile în care repausul săptămânal nu poate fi acordat în zilele de sâmbătă și duminică. Una dintre aceste situații este cea pe care o invocă și reclamantul în prezenta cauză, și anume cea de la alin. (4) al art. 137 citat mai sus. Este vorba de acordarea zilelor de repaus săptămânal în mod cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, reclamantul solicitând compensația prevăzută în alin. (5) al art. 137 care dispune că salariații au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2) - „sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază”.

Art. 137 alin. (4) din Codul muncii impune anumite condiții pentru a deveni incident, și anume: zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice; autorizarea inspectoratului teritorial de muncă; acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

În speță, aceste condiții nu sunt îndeplinite în mod cumulat.

Astfel, cum bine a subliniat și tribunalul, în cauză că nu există autorizarea din partea inspectoratului teritorial de muncă și acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

Aceste acorduri sunt obligatorii conform textului amintit, deoarece este o situație excepțională care afectează în mod semnificativ timpul de muncă și de odihnă, motiv pentru care trebuie discutată între partenerii de dialog social și autorizată de instituția competentă.

Trebuie observată și formularea textului, conform căruia „zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat”, formulare din care se desprinde concluzia că este o situație reglementată la nivel de unitate, iar nu una exclusiv de fapt.

Aplicarea art. 137 alin. (4) din Codul muncii presupune și aprecierea circumstanțelor ce determină cumularea zilelor de repaus, fapt ce rezultă din modul în care excepțiile de la art. 137 alin. (1) din Codul muncii sunt reglementate.

Alin. (4) al art. 137 din Codul muncii trebuie interpretat în mod corelat cu alin. (2) al aceluiași articol, în sensul că trebuie să existe o justificare obiectivă, legată de natura activității, pentru a acorda zilele de repaus în mod cumulat.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Fiind o problemă esențială legată de organizarea muncii - timpul de odihnă, acordarea și, respectiv, efectuarea repausului săptămânal nu ar putea fi lăsată la aprecierea salariatului sau a unei persoane fără putere de decizie, de pildă a salariatului.

Neîndeplinirea acestor condiții atrage inaplicabilitatea textului în cauză și, implicit, a compensației prevăzute în art. 137 alin. (5) din Codul muncii, pe care o pretinde reclamantul apelant.”

7.3. Opinia judecătorului redactor este în sensul că, doar în cazul repausului cumulat angajatului trebuie să îi fie plătit un spor de 200%, situație neaplicabilă în acest caz, pentru că repausul cumulat, așa cum este prevăzut în art. 137 alin. (4) și (5) din Codul muncii, se referă la situațiile de excepție în care 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. La angajatorul din speță nu au fost întreprinse demersuri pentru acordarea repausului săptămânal cumulat, respectiv acordarea sporului de 200%, neexistând autorizații de la ITM și nici acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților.

7.4. La nivelul curții de apel care a propus tema au fost exprimate următoarele opinii:

- în situația îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la art. 137 Codul muncii, se acordă sporul de 200%;
- în situația îndeplinirii parțiale a condițiilor - a lucrat 14 zile consecutiv, dar fără autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și a acordului sindicatului, sau după caz al reprezentanților salariaților, pentru a se acorda sporul de 200% au fost exprimate 5 voturi;
- în situația în care nu este îndeplinită niciuna din condiții - nu se justifică acordarea sporului prevăzut de art. 137 Codul muncii au fost exprimate 8 voturi, nerespectarea procedurii de către angajator fiind faptă contravențională, salariații putând solicita contravaloarea prejudiciului suferit (în măsura în care sunt întrunite condițiile de atragere a răspunderii angajatorului), însă nu în baza art.137 alin. (5) raportat la art.137 alin. (4) din Codul muncii.

Problema ridicată vizează măsura în care nerespectarea dispozițiilor privind acordarea repausului săptămânal cuprinse în art. 137 alin. (1) din Codul muncii atrage

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

înlăturarea dreptului salariatului de a primi compensația prevăzută de art. 137 alin. (5) din Codul muncii.

Astfel, potrivit art. 137 alin. (1) din Codul muncii, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive. Prin excepție, acesta se poate acorda 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 [art. 137 alin. (4)], caz în care salariații au dreptul la dublul sporului pentru munca suplimentară [art. 137 alin. (5)]. Problema ridicată vizează măsura în care această construcție subzistă, iar compensațiile se datorează, chiar și în cazul în care premisele nu sunt întrunite, respectiv angajatorul nu a acordat repausul săptămânal legal fără a respecta prevederile privitoare la acordarea cumulată a acestuia.

Opinia formatorilor INM

În mod evident, nerespectarea condițiilor legale privind acordarea repausului săptămânal constituie contravenție, iar salariatul se va putea adresa inspectoratului teritorial de muncă pentru a sesiza nelegalitatea. Problema care se ridică vizează însă măsura în care, pe fondul acestei nerespectări a prevederilor legale privind repausul săptămânal, salariații au în paralel dreptul la acordarea sporului, ca și cum dispozițiile legale ar fi fost respectate de către angajator.

Opinia noastră este că da. Într-adevăr, sporul consacrat la art. 137 alin. (5) nu constituie exclusiv contraprestația muncii, ci el are și valoarea unei compensații pentru prejudiciul suferit de către salariatul care nu a beneficiat de zilele de repaus săptămânal. Dacă o atare compensație i se cuvine salariatului în condițiile în care angajatorul a respectat prevederile art. 137 alin. (4), cu atât mai mult ele i se vor cuveni dacă angajatorul nu a făcut-o.

Această soluție se impune în primul rând din cerințe de echitate. Textul de lege este în mod evident deficitar redactat, dar dacă nu i s-ar permite salariatului să își întemeieze cererea pe dispozițiile art. 137 din Codul muncii, singura soluție în vederea recuperării prejudiciului suferit ar fi aplicarea dispozițiilor de drept comun, altfel spus proba faptelor, a vinovăției, a prejudiciului și a legăturii de cauzalitate dintre fapta ilicită și prejudiciu. Aceasta l-ar pune pe salariat într-o poziție net mai nefavorabilă decât cea a salariaților în cazul cărora angajatorul a respectat prevederile art. 137 alin. (4) și a solicitat autorizarea inspectoratului teritorial de



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

muncă și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților. Iar, finalmente, care este cuantumul prejudiciului suferit de către un salariat care nu a beneficiat de repaus săptămânal? Cel mai probabil, în lipsa altor repere, acesta ar fi calculat tot prin raportare la singurele dispoziții disponibile, anume cele care indică dublul sporului pentru munca suplimentară.

În sfârșit, respingerea acțiunilor salariaților prin care aceștia solicită sporul pentru munca prestată fără acordarea repausului săptămânal ar fi de natură să încurajeze angajatorii în sensul nerespectării dispozițiilor legale, prin aceea că ei nu sunt decât pasibili de sancțiunea contravențională eventual aplicată de către inspectorul de muncă, dar nu au a efectua plata compensațiilor pe care, dacă ar fi respectat dispozițiile art. 137 alin. (4), ar fi trebuit să le plătească.

Cu unanimitate, a fost agreată opinia formatorilor INM.

În cadrul dezbaterilor, s-a menționat că, în practică, în unele cauze, instanțele au fost sesizate atât cu acordarea zilelor de repaus, cât și cu acordarea sporului. De asemenea, s-a arătat că îmbrățișarea opiniei conform căreia aplicarea dispozițiilor art. 137 alin. (5) C. muncii nu ar fi posibilă în ipotezele în care angajatorul nu a respectat dispozițiile legale prevăzute la alin. (4), respectiv nu a solicitat acordul inspectoratului teritorial de muncă și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților, ar conduce la încurajarea unor astfel de practici, iar aplicarea dispozițiilor legale analizate nu s-ar mai realiza în scopul avut în vedere de legiuitor, respectiv protecția salariaților care se află în această situație. Totodată, s-a menționat că mecanismul de acordare a compensațiilor pentru prejudiciul suferit pe calea dreptului civil (răspunderii patrimoniale) presupune standarde de probațiune diferite și că acesta nu poate fi aplicat câtă vreme temeiul invocat de salariat este contractul de muncă. Nimic nu împiedică însă salariatul ca, în măsura în care face dovada unui prejudiciu superior celui cuantificat potrivit dispozițiilor art. 137 alin. (5) C. muncii - care instituie un standard minim în privința reparării prejudiciului suferit de angajat - să solicite diferența pe calea acțiunii în răspundere civilă patrimonială.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

8. Soluționarea cererilor prin care se solicită de către reclamantii având funcția de grefieri cu studii superioare, acordarea indemnizației de instalare (CA Ploiești)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiectul din scris: drepturi salariale ale personalului din justiție

Acte normative incidente: art. 23 din H.G. nr. 281/1993, Legea nr. 567/2004, Legea nr. 8/2007

Cuvinte cheie: drepturi salariale, indemnizație de instalare

8.1. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt

Reclamantii, absolvenți ai Școlii Naționale de Grefieri, au fost repartizați în funcția de grefier cu studii superioare juridice la instanțe unde își desfășoară activitatea și în prezent și susțin că, potrivit art. 23 alin. (1) din H.G. nr. 281/1993, la încadrarea într-o unitate din altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, personalul de specialitate beneficiază de o indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcției, gradului sau treptei profesionale în care urmează a fi încadrat; iar grefierii constituie și ei „personal de specialitate”, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

Cererile adresate angajatorului în acest sens, au fost respinse pe motivul că textul de lege invocat nu este aplicabil în speță.

8.2. În practică a fost identificată, până în prezent, o singură orientare jurisprudențială la nivelul Curții de Apel Ploiești, astfel:

Prin Decizia civilă nr. 1300/15.06.2023 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești în dosarul nr. 1906/105/2022 al Tribunalului Prahova a fost admis apelul declarat de pârâtul Tribunalul București, schimbată în tot sentința apelată în sensul respingerii acțiunii ca neîntemeiată, iar prin Decizia nr. 1427/06.07.2023 a fost respins apelul reclamantelor, fiind menținută soluția de respingere a acțiunii, pronunțată de prima instanță.

În esență, a reținut Curtea de Apel că, potrivit Deciziei nr. 27/2015 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, H.G.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

nr. 281/1993 se adresează tuturor categoriilor de angajați, cu excepția celor pentru care legiuitorul a adoptat sisteme de salarizare distincte.

Tocmai urmând acest argument, este esențial faptul că, începând din anul 1991, salarizarea în sistemul justiției s-a realizat în baza unei legi speciale, respectiv Legea nr. 52/1991, și nu a Legii nr. 14/1991, în temeiul căreia a fost emisă H.G. nr. 281/1993.

Dispozițiile H.G. nr. 281/1993 nu sunt aplicabile categoriei personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești, în condițiile existenței unei legislații speciale.

H.G. nr. 281/1993 nu cuprinde printre anexele sale reglementări privind stabilirea salariilor în domeniul justiției, cum este cazul salariaților din unitățile sanitare, din învățământ, cercetare, cultură, informatică și sport.

Or, câtă vreme salarizarea personalului auxiliar de specialitate din instanțele judecătorești a fost reglementată încă din anul 1991 prin lege specială, dispozițiile legale invocate de către reclamanți nu pot fi interpretate de instanța de judecată ca fiind de aplicabilitate la nivelul categoriei profesionale a personalului auxiliar de specialitate.

S-a mai reținut că Înalta Curte de Casație și Justiție a României („ÎCCJ”), în Decizia nr. 33/2008, a stabilit că, în virtutea principiului *specialia generalibus derogant*, concursul dintre legea specială și legea generală se rezolvă în favoarea legii speciale, chiar dacă acest fapt nu este prevăzut expres în legea specială. Astfel, înlăturarea de la aplicare a legii generale ori de câte ori există o dispoziție specială într-o materie dată nu trebuie să fie expresă, întrucât este consecința directă a principiului *specialia generalibus derogant*, principiu care are aplicabilitate directă și în speța de față.

8.3. Opinia judecătorului redactor este în sensul că H.G. nr. 281/1993 invocată de reclamanți se adresează tuturor categoriilor de angajați, cu excepția celor pentru care legiuitorul a adoptat sisteme de salarizare distincte, deci nu și grefierilor pentru care salarizarea s-a realizat în baza unei legi speciale, respectiv Legea nr. 52/1991, și nu a Legii nr. 14/1991, în temeiul căreia a fost emisă H.G. nr. 281/1993.

8.4. Opinia magistraților Secției I Civile, în unanimitate, a fost în sensul că

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

H.G. nr. 281/1993 nu este aplicabilă personalului auxiliar de specialitate.

Problema ridicată privește sfera de aplicare a art. 23 alin. (1) din H.G. nr. 281/1993, potrivit căruia la încadrarea într-o unitate din altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, personalul de specialitate beneficiază de o indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcției, gradului sau treptei profesionale în care urmează a fi încadrat. Se ridică întrebarea dacă aceste dispoziții sunt aplicabile și grefierilor, altfel spus, dacă și aceștia se încadrează în noțiunea de „personal de specialitate”, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

Opinia formatorilor INM

Prin Decizia nr. 27/2015 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iași, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „Hotărârea Guvernului nr. 281/1993, cu modificările și completările ulterioare, se adresează tuturor categoriilor de angajați, cu excepția celor pentru care legiuitorul a adoptat sisteme de salarizare distincte” (parag. 44).

În consonanță cu opinia referentului, considerăm că, de vreme ce salarizarea grefierilor s-a realizat în baza unei legi speciale, respectiv Legea nr. 52/1991, și nu a Legii nr. 14/1991, în temeiul căreia a fost emisă H.G. nr. 281/1993, aceștia nu beneficiază de dispozițiile art. 23 alin. (1) din H.G. nr. 281/1993.

Cu majoritate, participanții au agreeat opinia formatorilor INM, în sensul că grefierii nu beneficiază de indemnizația de instalare prevăzută de dispozițiile art. 23 alin. (1) din H.G. nr. 281/1993.

În cadrul dezbaterilor, a fost evocată practică judiciară în sensul recunoașterii acordării acestor drepturi, motivat de faptul că, pronunțându-se în limitele sesizării, prin Decizia nr. 27/2015, ÎCCJ a statuat numai cu privire la faptul că prin norma generală nu a fost abrogată norma specială (H.G. nr. 281/1993), nu și cu privire la posibilitatea acordării drepturilor prevăzute de dispozițiile H.G. nr. 281/1993 unei categorii de angajați care beneficiază de o reglementare specială, cel puțin pentru situația în care normele generale trimit la legea generală, posibilitatea completării



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

dispozițiilor legii speciale cu dispoziții din legea generală fiind consacrată, de altfel, de prevederile art. 17 din Legea nr. 52/1991.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**



**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

II. Asigurări sociale

1. Modificarea cauzei juridice a unei acțiuni vizând drepturi de asigurări sociale lunare odată cu apariția unei decizii ÎCCJ - HP sau RIL obligatoriu, sau a unei decizii a CCR, pentru drepturile de pensie care sunt în termenul de prescripție, aferente perioadei ulterioare pronunțării unei hotărâri judecătorești pe aceeași problemă de drept, dată anterior RIL-ului sau HP-ului (CA Cluj)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 147 alin. (4) din Constituția României, art. 431, art. 517 alin. (4) și art. 521 alin. (3) C. proc.civ.; art. 107 alin. (1) și (2) din Legea nr. 263/2010

Cuvinte cheie: pensii, autoritate de lucru judecat, cauza juridică a acțiunii, mecanisme de unificare a practicii, neconstituționalitate, revizuirea pensiei

1.1. Problema de drept

Problema care se pune este dacă survenirea unei decizii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în aplicarea unuia din mecanismele de unificare a practicii (sau de Curtea Constituțională a României, prin admiterea unei sesizări de neconstituționalitate) este de natură a înlătura autoritatea de lucru judecat cu care s-a tranșat într-o anumită cauză, pentru ipoteza în care, ca urmare a acestor dezlegări obligatorii date de Înalta Curte de Casație și Justiție/Curtea Constituțională, partea care a pierdut inițial ar porni un nou litigiu, urmărind să obțină îndreptarea unor erori în modul de stabilire a drepturilor sale de pensie, fiind îndreptățită în discursul său juridic de statuările Înaltei Curți de Casație și Justiție/Curții Constituționale.

1.2. Orientări jurisprudențiale

Au fost identificate puncte de vedere diferite pe marginea acestei chestiuni.

Într-o primă opinie, se consideră că o dezlegare dată de Curtea Constituțională este de natură a înlătura efectele autorității de lucru judecat în ce

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

privește modul de stabilire a drepturilor de pensie, însă numai de la data publicării în Monitorul Oficial.

În acest sens, prin sentința civilă nr. 232/17.03.2023, pronunțată în dosarul nr. 19/100/2023 al Tribunalului Maramureș, s-a admis excepția autorității de lucru judecat raportat la hotărârile judecătorești pronunțate în dosarul nr. 4847/100/2014, invocată din oficiu, și consecutiv, a fost respinsă ca inadmisibilă cererea de obligare a pârâtei C.J.P. Maramureș la revizuirea drepturilor de pensie în raport cu indicele de corecție începând cu 11.02.2012, dată la care stabilirea pensiei la limită de vârstă a avut loc pentru prima oară în condițiile Legii nr. 263/2010.

În esență, s-a reținut că, dată fiind judecata anterioară, ce a purtat asupra aceleiași pretenții a reclamantei și care a fost respinsă în mod definitiv, este incidentă autoritatea de lucru judecat, existând tripla identitate de părți, obiect și cauză. Sub acest din urmă aspect (cauza, ca fundament al raportului juridic dedus judecății), instanța a reținut că îndrituirea reclamantei la acordarea indicelui de corecție a făcut, în aceeași arhitectură procesuală, obiectul judecății în dosarul anterior: faptul trecerii la pensie pentru limită de vârstă, coroborat cu dispozițiile art. 170 din Legea nr. 263/2010.

Întrucât în urma deciziei Curții Constituționale nr. 670/2021 pârâta a revizuit din oficiu pensia reclamantei, acordându-i indicele de corecție începând cu data publicării deciziei în Monitorul Oficial (06.12.2021), s-a mai reținut că simpla intervenție a Deciziei Curții Constituționale nr. 670/2021 nu poate înlătura pentru trecut efectele autorității de lucru judecat, această hotărâre putând produce efecte numai pentru viitor, de la momentul publicării în Monitorul Oficial. Or, raportat la acest moment, drepturile reclamantei au fost deja recunoscute de către pârâtă.

Într-o a doua opinie, s-a formulat o concluzie în sens invers prin minuta întâlnirii profesionale trimestriale a judecătorilor din cadrul instanțelor din circumscripția Curții de Apel Oradea aferentă trimestrului II - iunie 2023, unde la pct. 1, la întrebarea dacă, „în aplicarea art. 107 alin. 1 din Legea nr. 263/2010, se poate modifica, urmare a pronunțării unei decizii în interesul legii de către Înalta Curte de Casație și Justiție, stagiul complet de cotizare utilizat la determinarea punctajului mediu anual, stabilit anterior prin hotărâre irevocabilă/definitivă. Efectul de lucru judecat al hotărârii judecătorești dată în litigiul anterior”, s-a arătat că opinia majoritară „a fost în sensul că stagiul complet de cotizare ce trebuie utilizat la determinarea punctajului mediu anual în cazul contestatorului, în procesul de

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

evaluare și recalculare a pensiilor conform H.G. nr. 1550/2004 și O.U.G. nr. 4/2005, a fost stabilit cu putere de lucru judecat prin hotărârea judecătorească pronunțată în litigiul anterior”.

Într-o a treia opinie, s-a considerat nu doar că survenirea unei decizii obligatorii, pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție sau de Curtea Constituțională a României, are ca efect înlăturarea autorității de lucru judecat de la data publicării acestor decizii în Monitorul Oficial, ci mai mult chiar, că efectele autorității de lucru judecat sunt înlăturate și pentru perioada anterioară publicării în Monitorul Oficial a acestor decizii, cu condiția încadrării perioadei vizate prin acțiune în termenul de prescripție la care se referă art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010.

În acest sens, prin decizia civilă nr. 1393/02.10.2023 pronunțată în dosarul nr. 19/100/2023 (nemotivată), Curtea de Apel Cluj a admis apelul reclamantei (în cauza prezentată în prima parte a expunerii) și a respins excepția autorității de lucru judecat și excepția prescripției dreptului la acțiune pentru perioada ulterioară datei de 05.01.2020, admitând în parte acțiunea și obligând pârâta la revizuirea drepturilor de pensie ale reclamantei și la plata diferențelor de pensie, pentru intervalul 05.01.2020-06.12.2021, actualizate și cu dobânda legală.

1.3. Opinia referentului

Aceasta este în sensul celei de a treia soluții jurisprudențiale prezentate în cele ce preced.

Astfel, se consideră că deciziile obligatorii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție sau ale Curții Constituționale, ce modifică modul de receptare a unei norme juridice de către jurisprudență prin obligativitatea pe care dispoziții imperative ale legii le-o atașează, se asimilează ele înseși, ca forță juridică, legii, constituindu-se, prin aceasta, într-o nouă fațetă a cauzei juridice a litigiilor și alterând astfel tripla identitate de părți, obiect și cauză, ce trebuie să poată fi verificată pentru constatarea autorității de lucru judecat.

În materia specială a asigurărilor sociale de stat, situația este particularizată în raport cu tranșarea generală asupra aplicabilității *ex nunc* a deciziilor Curții Constituționale, prin aceea că situația juridică a unei pensii nu se poate descrie ca fiind definitivă sub aspectul cuantumului său la un moment dat, ci beneficiarul pensiei poate oricând să solicite îndreptarea unor eventuale erori strecurate în modul

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

de stabilire a cuantumului pensiei, regula fiind aceea a corectării retroactive a oricărui deficiențe constatate sub acest aspect.

În acest sens, legiuitorul a reglementat în cuprinsul dispozițiilor art. 107 din Legea nr. 263/2010 această posibilitate de revizuire a pensiilor, cu acordarea drepturilor de pensie astfel corectate retroactiv, „în cadrul termenului general de prescripție, calculat de la data constatării diferențelor”.

Prin urmare, din momentul publicării deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial, aceste dezlegări au devenit obligatorii, astfel încât casa de pensii era obligată a proceda la revizuirea pensiei reclamantei cu respectarea prescripțiilor legii de la acel moment, cu alte cuvinte, prin acordarea diferențelor în cadrul termenului general de prescripție de 3 ani, calculat retroactiv din acel moment, conform prescripțiilor art. 107 alin. (1) și (2) din Legea nr. 263/2010.

Ca atare, chiar dacă la acea dată decizia Curții Constituționale nu era publicată în Monitorul Oficial, exista textul legal a cărui corectă interpretare o indică forul constituțional, iar dreptul reclamantei cu privire la diferențele de pensie aferente acordării indicelui de corecție nu se consolidase în forma eronată ce se aplica la nivel administrativ.

În consecință, în acest caz nu se poate vorbi despre o aplicare retroactivă a dezlegărilor Curții Constituționale, ci, ulterior publicării deciziei pronunțate de acest for, pârâta și, consecutiv refuzului ei, instanțele, sunt chemate a consolida dreptul de pensie într-un quantum corect, printr-o corectă aplicare a legii pentru tot intervalul relativ la care se poate dispune revizuirea pensiei în temeiul dispozițiilor art. 107 alin. (1) și (3) din Legea nr. 263/2010 (deci pentru trei ani anterior momentului în care se constată deficiența), evident, fără a se depăși momentul cronologic al pronunțării hotărârii anterioare ce a tranșat raporturile dintre părți (decizia civilă nr. 162/08.02.2021, pronunțată în dosar nr. 1297/100/2020 al Curții de Apel Cluj).

Așa fiind, se apreciază că efectele autorității de lucru judecat se întind până la momentul la care se poate vorbi despre o modificare a cauzei juridice a pretențiilor, care, prin aplicarea coroborată a tuturor instituțiilor juridice enumerate mai sus, este marcat de aplicarea termenului de prescripție retroactiv, de la data constatării diferențelor.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Opinia formatorilor INM

În primul rând, trebuie făcută distincția după cum este vorba despre o decizie CCR sau o decizie ÎCCJ - HP, RIL.

1.4.1. În privința deciziilor CCR:

În general aceasta, atunci când admite excepția de neconstituționalitate, indică și întinderea efectelor hotărârii sale (de ex. deciziile nr. 319/2012, nr. 702/2019, nr. 223/2021, nr. 670/2021).

Curtea Constituțională a reținut, ca principiu, următoarele:

„Curtea constată că, întrucât deciziile sale produc efecte numai pentru viitor, potrivit art. 147 alin. (4) din Constituție, cele stabilite prin prezenta decizie urmează a se aplica de către Casa Națională de Pensii Publice, prin casele județene de pensii și casele sectoriale de pensii, de la data publicării deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial al României, Partea I; totodată, instanțele judecătorești vor aplica prezenta decizie numai în cauzele pendinte la momentul publicării acesteia, cauze în care respectivele dispoziții sunt aplicabile, precum și în cauzele în care a fost invocată excepția de neconstituționalitate până la data sus-menționată, în această ultimă ipoteză decizia pronunțată de Curtea Constituțională constituind temei al revizuirii potrivit art. 322 pct. 10 din Codul de procedură civilă.” (dec. nr.223/2021)

În alte cauze, a particularizat efectele hotărârii sale (nr. 670/2021):

„Cu referire la efectele prezentei decizii pentru viitor, Curtea observă că pensia anticipată parțială a autoarei excepției a fost stabilită în perioada de activitate a Legii nr. 19/2000 și nu a putut fi transformată în pensie pentru limită de vârstă în baza acestei legi, transformare care s-ar fi realizat în condiții mai avantajoase decât cele în care această operațiune s-a realizat, adică în regimul Legii nr. 263/2010. Prin urmare, situația pensiilor anticipate parțiale stabilite în baza Legii nr. 19/2000 și transformate în pensii pentru limită de vârstă în baza Legii nr. 263/2010 este categoric diferită de situația pensiilor anticipate parțiale deschise în baza Legii nr. 19/2000 și transformate în pensii pentru limită de vârstă tot în baza Legii nr. 19/2000. Prin admiterea excepției de neconstituționalitate în cauza de față, titularii pensiilor anticipate parțiale deschise în temeiul Legii nr. 19/2000 și transformate în pensii pentru limită de vârstă în baza Legii nr. 263/2010 și cei ai pensiilor pentru limită de vârstă deschise după 1 ianuarie 2011 „netransformate“ din



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

alte categorii de pensie beneficiază de tratament juridic similar sub aspectul modalității de determinare a cuantumului pensiei. Totodată, Curtea subliniază că ipoteza analizată nu se referă la aplicarea aceluiași tratament pentru, pe de o parte, titularii pensiilor anticipate parțiale deschise înainte de 1 ianuarie 2011 și transformate în pensii pentru limită de vârstă tot înainte de această dată și, pe de altă parte, a titularilor pensiilor pentru limită de vârstă sau pensii anticipate deschise după 1 ianuarie 2011.”

În considerentele Deciziei nr. 319 din 29 martie 2012 pronunțată de Curtea Constituțională (publicată în Monitorul Oficial nr. 274 din 25.04.2012) în care s-a statuat cu privire la efectele deciziilor sale astfel: „întrucât deciziile sale produc efecte numai pentru viitor, potrivit art.147 alin.(4) din Constituție, cele stabilite prin acestea urmează a se aplica de la data publicării lor în Monitorul Oficial al României, Partea I; totodată, instanțele judecătorești vor aplica deciziile Curții Constituționale numai în cauzele pendinte la momentul publicării acestora, cauze în care dispozițiile art. 259 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății sunt aplicabile, precum și în cauzele în care a fost invocată excepția de neconstituționalitate până la data sus menționată, în această ultimă ipoteză deciziile pronunțate de Curtea Constituțională constituind ternei al revizuirii potrivit art. 322 pct. 10 din Codul de procedură civilă”.

Curtea Constituțională a mai arătat în considerentele aceleiași decizii că „raporturile juridice stabilite între asigurat și stat în legătură cu contribuțiile la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate deja reținute până la data publicării deciziei Curții Constituționale constituie, din perspectiva deciziilor nr. 223 și nr. 224 din 13 martie 2012, *facta praeterita* și nu pot face obiectul unor cereri de restituire formulate ulterior publicării acestor decizii” iar „o interpretare contrară ar echivala cu aplicarea retroactivă a deciziilor Curții Constituționale, ceea ce este inadmisibil”.

Mai trebuie avut în vedere că hotărârile judecătorești pronunțate în materia asigurărilor sociale se bucură de autoritate de lucru judecat numai în măsura în care textele legale pe baza cărora au fost pronunțate se află în vigoare.

Astfel, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, reglementările privind pensiile sunt supuse modificării și nici chiar o hotărâre judecătorească nu poate fi invocată ca o garanție împotriva unei astfel de modificări

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

în viitor (hotărârile în cauzele *Bulgakova contra Rusiei*, *Sukhobokov contra Rusiei* și *Dimitry Nikolayevich contra Rusiei*).

În același sens s-a pronunțat și Curtea Constituțională în decizia nr. 215/13.03.2012, arătând că hotărârile judecătorești „se bucură de autoritatea de lucru judecat și determină obligarea autorităților publice la plata drepturilor de pensie astfel cum au fost constatate de către instanțele de judecată, însă această obligație subsistă atâta timp cât este în vigoare și temeiul legal în baza căruia au fost pronunțate hotărârile judecătorești definitive și irevocabile”.

Or, dacă se acceptă că, urmare a modificării unor prevederi legale, hotărârile judecătorești bazate pe acestea își pierd autoritatea de lucru judecat, pentru a justifica reducerea unor drepturi de asigurări sociale, deci în defavoarea asiguratului, nu se poate nega aceeași soluție atunci când acesta invocă același principiu în favoarea sa, întrucât s-ar rupe justul echilibru între protecția drepturilor individuale și interesul public.

Ca urmare, dacă textul legal pe baza căruia s-a respins o cerere privind pensia a fost declarat neconstituțional, ar trebui ca hotărârea judecătorească respectivă să nu mai aibă putere de lucru judecat.

Un alt aspect care trebuie avut în vedere este că, deși este adevărat că potrivit art. 149 alin. (4) din Legea nr. 263/2010, deciziile de pensie necontestate în termen legal sunt definitive, în același sens fiind și prevederile art. 88 din Legea nr. 19/2000, totuși, în art. 107 din Legea nr. 263/2010, legiuitorul a reglementat trei proceduri menite să asigure prevalența principiului contributivității.

Principiul contributivității, reglementat de Legea nr. 263/2010 în art. 2 lit. c) nu este un principiu nou în sistemul asigurărilor sociale, el regăsindu-se și în Legea nr. 19/2000 [art. 2 lit. e)] și, într-o altă formulare, în art. 1 alin. (2), art. 3 și art. 21 din Legea nr. 3/1977, din perspectiva acestui principiu importantă fiind încasarea respectivelor venituri și achitarea contribuției de asigurări sociale.

Ca urmare, legiuitorul a reglementat, pe de o parte, proceduri care nu implică existența unor erori de calcul, respectiv posibilitatea recalculării pensiei prin valorificarea unor stagii de cotizare și venituri ce nu au fost inițial avute în vedere și recalcularea pensiei prin adăugarea unor stagii de cotizare realizate după data pensionării, iar pe de altă parte, posibilitatea revizuirii pensiei, pentru situația în care la calcularea acesteia au intervenit erori.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Astfel, având în vedere principiul contributivității, dar și împrejurarea că într-o jurisprudență constantă, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că drepturile de pensie bazate pe contribuțiile asiguratului constituie un bun în sensul art. 1 din Protocolul nr.1 la Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale [de exemplu hotărârile în cauzele: *Stec ș.a. împotriva Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord* din 12 aprilie 2006, *Rasmussen împotriva Poloniei* din 28 aprilie 2009 (§ 71), *Kjartan Asmundsson împotriva Islandei* din 12 octombrie 2004 (§ 39)], nu se poate admite ca asiguratul să primească o pensie mai mică decât cea convenită raportat la contribuțiile sale la fondul de asigurări sociale pentru motive pur procedurale, deși aceasta a fost greșit calculată de casa de pensii, și să nu poată obține o înlăturare a acestor erori.

Ca urmare, concluzia care se impune este că legiuitorul a urmărit să înlăture posibilitatea ca asiguratul să fie prejudiciat, prin instituirea procedurii revizuirii pensiei.

Ca urmare, în analiza problemei autorității de lucru judecat a unei hotărâri anterioare ar trebui avută în vedere și procedura care a făcut obiectul judecății. De exemplu, faptul că s-a respins o contestație sau o cerere de recalculare iar ulterior se formulează o cerere de revizuire, chiar dacă se pune în discuție aceeași problemă (un anumit stagi, valorificarea unor venituri), în condițiile declarării neconstituționalității textelor legale relevante și a unei pluralități de proceduri menite să asigure prevalența principiului contributivității și al legalității, nu ar trebui reținută autoritatea sau puterea de lucru judecat, singurul efect suportat de asigurat fiind cel al datei stabilirii drepturilor de pensie.

În sfârșit, un alt argument pentru această soluție ar fi acela că asigurații care au contestat decizia de pensie iar acțiunea a fost respinsă pe baza textului legal declarat neconstituțional ar fi puși în mod nejustificat într-o poziție defavorizată față de asigurații care nu au contestat decizia de pensie și căroră, după declararea neconstituționalității prevederii legale, nu li se poate opune autoritatea de lucru judecat, fiind deci sancționați acei asigurați care au contestat o măsură ce s-a dovedit a fi incorectă, contrară chiar prevederilor Constituției, eventual numai pentru motivul că nu au invocat ei înșiși excepția de constituționalitate.

1.4.2. În cazul hotărârilor pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în mecanisme de unificare a jurisprudenței:



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În primul rând, dacă intervine și o decizie a Curții Constituționale prin care se declară neconstituțional textul legal interpretat de ÎCCJ, eventual chiar în interpretarea dată de aceasta, iar hotărârea ÎCCJ a fost determinantă în respingerea acțiunii reclamantului, devin aplicabile prevederile art. 518 C. proc. civ. și se aplică cele arătate la pct.1.1.

Dacă acțiunea a fost respinsă și, ulterior, ÎCCJ hotărâște asupra unei interpretări a legii care ar fi condus la o altă soluție, de admitere a acțiunii, mai întâi trebuie avute în vedere dispozițiile art. 517 alin. (2) C. proc. civ.; deși art. 521 C. proc. civ. nu face trimitere la acestea, soluția nu poate fi alta în cazul hotărârilor prin care se dezleagă cu caracter prealabil o chestiune de drept în referire la hotărârile judecătorești definitive pronunțate anterior.

Dar, și în acest caz ar trebui avute în vedere cele arătate la pct.1.1. în privința pluralității de proceduri care asigură realizarea principiului contributivității și legalității, fiind justificată limitarea efectelor autorității de lucru judecat la procedura urmată și la perioada pentru care se pretind drepturi de asigurări sociale, precum și la înscrisurile prezentate (adeverințe)².

Pentru ambele ipoteze, trebuie avute în vedere și câteva principii rezultate din jurisprudența CEDO.

Astfel, CEDO a stabilit că nu trebuie negată posibilitatea statelor de a revizui drepturile de pensie, inclusiv în sensul reducerii și chiar și atunci când eroarea aparține chiar instituțiilor sale, argumentul principal fiind că asiguratul încasează un venit necuvenit în detrimentul celorlalți asigurați care contribuie la fondul asigurărilor sociale; chiar și în acest caz, s-a reținut că revizuirea pensiei ar putea constitui o sarcină excesivă. În acest sens, s-a mai arătat că, deși art.1 din Primul Protocol la Convenția Europeană a Drepturilor Omului nu garantează o pensie într-un anumit quantum, în anumite condiții efectuarea contribuțiilor legale la un fond de pensii poate crea un drept de proprietate protejat de acest articol (CEDO, hotărârile în cauzele *Barbara Saj c. Poloniei*, *Moskal c. Poloniei*, *Belane Nagy c. Ungariei - Anghel, R.*, *Hotărâri CEDO relevante în materia raporturilor de muncă și asigurărilor sociale*, Ed. Rosetti Internațional 2016, p.282-288, *Conflicte de muncă în jurisprudența CEDO*, Ed. Rosetti Internațional 2020, p.259-277).

² În acest sens, de exemplu, C.A.Constanța, S.I civ., dec.nr. 1533/12.10.2021, 1392/AS/28.09.2021



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

Rezultă că, atunci când asiguratul este cel prejudiciat prin calcularea pensiei cu aplicarea greșită a legii, cu atât mai mult trebuie ca pensia să fie revizuită și nu există niciun impediment în acest sens, căci nu ar putea fi considerat un interes legitim, care să fie protejat, interesul statului de a plăti drepturi de pensie mai mici, în mod nelegal unor asigurați, realizând o economie nejustificată în bugetul asigurărilor sociale de stat. Ca urmare, o ingerință în dreptul protejat de art.1 din Primul Protocol la Convenție nu ar putea fi justificată de protecția securității raporturilor juridice prin instituția autorității de lucru judecat.

Apoi, autoritatea de lucru judecat are ca scop protejarea securității circuitului civil însă nu se poate considera că această instituție are ca scop protejarea situației bugetare a unor instituții publice în detrimentul cetățenilor ale căror drepturi au fost încălcate.

De aceea, autoritatea de lucru judecat a hotărârilor judecătorești în materia asigurărilor sociale ar trebui limitată la procedura administrativă ulterioară în cadrul căreia s-a pronunțat hotărârea judecătorească.

Este important a avea în vedere și că trebuie asigurată realizarea principiilor **contributivității**, conform căruia fondurile de asigurări sociale se constituie pe baza contribuțiilor datorate de persoanele fizice și juridice participante la sistemul public de pensii, **drepturile de asigurări sociale convenindu-se în temeiul contribuțiilor de asigurări sociale plătite și al egalității**, prin care se asigură tuturor participanților la sistemul public de pensii, contribuabili și beneficiari, un **tratament nediscriminatoriu, între persoane aflate în aceeași situație juridică, în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege**, așa cum prevede art. 2 lit. c) și d) din Legea nr. 263/2010.

Or, interpretarea și aplicarea greșită a legii, confirmată de o decizie obligatorie a ÎCCJ sau chiar aplicarea unei norme legale contrare legii fundamentale, constatare care aparține CCR, nu ar trebui să pună asigurații aflați în aceeași situație în postura de a avea drepturi de asigurări sociale diferite, fiind în primul rând obligația caselor de pensie să revizuiască din oficiu pensiile care au un quantum mai mic din această cauză.

În acest sens ar trebui avută în vedere și hotărârea CEDO din 5 martie 2020 în cauza **Grobelny c. Polonia (cererea nr. 60477/12)**, în care s-a analizat limitele *res judicata* în materia asigurărilor sociale.



INSTITUTUL
NATIONAL AL
MAGISTRATURII

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Cu majoritate, raportat la modul în care s-a formulat problema de drept supusă dezbaterii, participanții au agreeat că există autoritate de lucru judecat în ipoteza hotărârilor judecătorești anterioare unei decizii obligatorii a Înaltei Curți de Casație și Justiție (RIL/HP), aceasta neconstituind o modificare a cauzei juridice a acțiunii, inclusiv în situațiile juridice cu executare succesivă (de ex. în materia asigurărilor sociale). Efectele autorității de lucru judecat pot fi apreciate și prin raportare la jurisprudența CEDO (de ex. cauza *Grobelny c. Polonia*, cererea nr. 60477/12, hotărârea din 5 martie 2020).

În cazul deciziilor Curții Constituționale urmează a fi avută în vedere întinderea efectelor acestora, astfel cum sunt stabilite chiar de Curte.

În cadrul dezbaterilor, s-a menționat că practica judiciară este neunitară pe acest aspect, fiind pronunțate atât soluții în sensul reținerii autorității de lucru judecat, cât și în sens contrar.

Discuțiile au purtat asupra noțiunii de cauză juridică a acțiunii, în ipoteza deciziilor obligatorii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție.

În sprijinul soluției reținute în opinie majoritară, s-a menționat că, în acest caz, cauza juridică se regăsește în dispoziții legale care s-au menținut în aceeași formă în fondul legislativ, ceea ce s-a modificat ca urmare a deciziilor pronunțate de ÎCCJ fiind doar modalitatea lor de interpretare. De asemenea, au fost invocate dispozițiile art. 517 alin. (2) C. proc. civ. care exclud din sfera efectelor deciziilor pronunțate în recurs în interesul legii hotărârile judecătorești examinate și situația părților din procese, precum și considerentele din paragraful 22 al deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 12/2017 pronunțată în recursul în interesul legii, conform căroră: „(...) în literatura de specialitate s-a susținut că dreptul pensionarului de a beneficia de revizuirea pensiei stabilite prin decizie, chiar și rămasă definitivă, nu trebuie privit izolat, ci ca o componentă a dreptului la pensie, singura limitare acceptată fiind aceea de a nu se înfrânge autoritatea de lucru judecat”. S-a mai arătat că particularitățile pe care le prezintă materia asigurărilor sociale, prin posibilitatea modificării elementelor avute în vedere la calcularea drepturilor de pensie, prin lege sau ca urmare a unor decizii ce vizează interpretarea dispozițiilor legale, nu poate schimba structura și modul în care operează instituția autorității de lucru judecat.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Referitor la momentul până la care poate opera revizuirea modului de calcul al pensiei, a fost evocată jurisprudența recentă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, conform căreia revizuirea modului de calcul al pensiei poate opera retroactiv până la momentul greșitei aplicări a dispozițiilor legale de către casele de pensii. Cu toate acestea, plata diferențelor convenite rămâne supusă prescripției extinctive.

În cadrul dezbaterilor a fost prezentată și Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului din 5 martie 2020, definitivă la 7 iulie 2020, în cauza Grobelny contra Polonia, menționându-se că statuările Curții din această cauză, în special cu referire la testul proporționalității ingerinței, pot fi avute în vedere numai în ipoteza în care, în cadrul litigiului național a fost pusă în discuție³ încălcarea garanțiilor oferite de art. 1 din Protocolul 1, prin aplicarea dispozițiilor din legislația internă.

De asemenea, s-a apreciat că soluția agreată cu majoritate răspunde cerințelor statuate în art. 20 raportat la art. 47 alin. (2) din Constituția României, referitoare la prioritatea aplicării reglementărilor internaționale în materia dreptului la pensie și altor drepturi de asigurări sociale, și celor ale art. 5 C. proc. civ. privind soluționarea cauzelor potrivit legii.

2. Stagiul complet de cotizare și reducerea vârstei standard de pensionare pentru asigurații care au realizat stagiul de cotizare minim prevăzut de art. 30 alin. (1) lit. g) și i) din Legea nr. 263/2010

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: contestație decizie de pensionare

Acte normative incidente: art. 56 alin. (1) lit. d), art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021 și Legea nr. 74/2022

³ Referitor la posibilitatea invocării din oficiu de către instanță a deciziei pronunțate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cauza Văleanu c. României, a se vedea minuta *Întâlnirii președinților secțiilor civile ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și curților de apel*, desfășurată la București, în perioada 26-27 iunie 2023, publicată pe site-ul INM <https://inm-lex.ro/wp-content/uploads/2023/11/Minuta-intalnire-Bucuresti-26-27-iunie-2023.pdf> pag. 81

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Cuvinte cheie: pensii, condiții speciale de muncă, stagiu complet de cotizare, reducere vârstă standard de pensionare

2.1. Modul de interpretare și aplicare a Deciziei nr. 2/2023, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, respectiv dacă atât beneficiul reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani, cât și recunoașterea unui stagiu complet de cotizare de 25 de ani sunt dependente de prealabila constatare a aceleiași condiții - o activitate profesională prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani (CA Craiova)

2.2. Stagiul complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui [art. 30 lit. i) din Legea nr. 263/2010] (CA Alba Iulia)

2.3. Interpretarea și aplicarea art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 (CA Alba Iulia)

a) Dacă activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 se încadrează *ope legis* în condiții speciale și data de la care acestea se încadrează în condiții speciale.

b) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin O.U.G. 108/2020, dispozițiile legale evocate recunosc *ope legis* o reducere a vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de 25 de ani realizat în activitățile prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice indiferent de condițiile în care a fost încadrată activitatea de angajator/fostul angajator, conform legislației anterioare, și indiferent de tipul contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

c) dacă raportat la activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010, salariații din societățile care au ca obiect principal de activitate fabricarea armamentului și muniției, beneficiază *ope legis* de condiții speciale și data de la care beneficiază de condiții speciale, ținând cont și de prevederile art. II din Legea nr. 232/2016 privind industria națională de apărare și locurile de muncă existente în structurile operatorilor economici înscrși în registru pot fi încadrate în condiții speciale potrivit prevederilor legale în vigoare

d) dacă pentru perioadele lucrate după 1.04.2001 în activități menționate în anexa nr. I din H.G. nr. 1025/2003, Anexa nr. 1 din Legea nr. 226/2006 și Anexa nr. 2 din Legea nr. 263/2010 se poate constata că activitățile se încadrează în activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 și data de la care se încadrează în aceste prevederi, ținând cont de faptul că Legea nr. 263/2010 intră în vigoare la data de 01.01. 2011.

2.1. Modul de interpretare și aplicare a Deciziei nr. 2/2023, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii

Problema de drept

Problema care se pune este dacă atât beneficiul reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani, cât și recunoașterea unui stagiou complet de cotizare de 25 de ani sunt dependente de prealabila constatare a aceleiași condiții - o activitate profesională prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani.

Orientări jurisprudențiale

Într-o primă opinie s-a considerat că, în raport de prevederile legale - art. 56 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 263/2010 - și de următorul paragraf din decizia nr. 2/2023 - „80. Inconveniente pe care le presupune desfășurarea unor activități profesionale prin asumarea pe o perioadă îndelungată de timp a unor sarcini cu risc profesional extrem de ridicat, determinând afectarea sănătății persoanelor angajate



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

în asemenea locuri de muncă, au impus modificarea art. 56² alin. (1) prin art. I pct. 4 din Legea nr. 197/2021, recunoscându-se persoanelor care au desfășurat activități dintre cele prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. i) dreptul de a beneficia de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, pentru un stagiul de cotizare de 25 de ani realizat în asemenea activități profesionale.” - se poate ajunge la concluzia că beneficiul reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani impune ca și condiție prealabilă constatarea unei activități profesionale, prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) pentru o perioadă de cel puțin 25 ani, iar nu de 30 de ani, cum este în cazul reținerii unui stagiul complet de cotizare de 25 de ani, după cum prevăd dispozițiile art. 56 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 263/2010.

În acest sens, a se vedea: decizia civilă nr. 1301/2023 din 30.05.2023, pronunțată în dosarul nr. 2594/95/2022 al Curții de Apel Craiova; 1303/2023 din 30.05.2023, pronunțată în dosarul nr. 1324/101/2022 al Curții de Apel Craiova.

Într-o a doua opinie s-a apreciat că atât beneficiul reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani, cât și recunoașterea unui stagiul complet de cotizare de 25 de ani sunt dependente de constatarea aceleiași condiții - o activitate profesională prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani, pentru următoarele motive:

Considerentele cuprinse în decizia RIL nr. 2/2023 trebuie corelate în raport cu dispozitivul acestei decizii și în special cu următorul paragraf care apare a fi concluzia argumentării expuse:

„85. Prin urmare, încadrarea anterioară a acestor locuri de muncă în condiții speciale (grupele I și a II-a de muncă) și plata contribuției de asigurări aferente acestei încadrări, înțelese ca fiind condiții suplimentare celor menționate de legiuitor pentru acordarea beneficiului reducerii vârstei de pensionare conform art. 55 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 263/2010, nemodificată, nu mai pot fi analizate de instanțele judecătorești în reținerea stagiului complet de cotizare de cel puțin 25 de ani pentru acordarea beneficiului reducerii vârstei standard de pensionare, față de modificarea acestui text de lege prin Legea nr. 197/2021, care impune o singură condiție - o activitate profesională prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani.”

În acest sens, a se vedea decizia civilă nr. 1143/2023 din 11.05.2023, pronunțată în dosarul nr. 5141/95/2021 al Curții de Apel Craiova.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Opinia referentului este în sensul celei de-a doua opinii, pentru că interpretarea prevederilor legale, astfel cum este abordată în decizia nr. 2/2023 pronunțată în interesul legii se opune cu forță obligatorie de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial al României, potrivit dispozițiilor art. 517 Cod procedură civilă.

Dispozitivul deciziei, astfel cum a fost explicitat prin considerentele cu caracter conclusiv de la pct. 85 al deciziei apare a conduce spre ideea că legea impune o singură condiție - o activitate profesională prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani, atât în ceea ce privește solicitarea beneficiului reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani, cât și recunoașterea unui stagiu complet de cotizare de 25 de ani.

Este adevărat că problema de drept ce a impus dezlegarea prin formularea unui recurs în interesul legii viza în principal aplicarea legii în timp, respectiv posibilitatea de recunoaștere *ope legis* a stagiului de cotizare în condiții speciale, precum și modul de atestare a contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator.

Din aceste motive apare dificultatea în aprecierea modului în care instanța supremă a înțeles sau nu să impună o clarificare a unor aspecte adiacente celor aflate în dezbatere, cu atât mai mult cu cât și considerentele ce susțin dezlegarea adoptată au un caracter obligatoriu.

În acest sens apar și probleme în aplicarea prevederilor Legii nr. 74/2022, respectiv dacă impun sau nu aceeași condiție, a constatării unei activități profesionale, prestată în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) pentru o perioadă de cel puțin 30 de ani, în ceea ce privește asimilarea stagiilor de cotizare realizate anterior datei de 1 aprilie 2001 în grupele I și/sau a II-a de muncă.

Dispozițiile art. 56² și art. 56 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 263/2010, modificate prin Legea nr. 197/2021, astfel cum au fost interpretate de ÎCCJ prin Decizia nr. 2/2023, instituie condiții favorabile pentru deschiderea drepturilor la pensie, în situația persoanelor care au realizat activități în locurile de muncă prevăzute la art. 30 lit. i), în sensul reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani și instituirii unui stagiu complet de cotizare redus de 25 de ani, cu condiția desfășurării unei activități de cel puțin 30 de ani în aceste locuri de muncă.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În cererile de recalculare întemeiate pe aplicarea prevederilor Legii nr. 74/2022, se poate aduce în discuție dacă dezlegările instanței supreme vor putea fi sau nu interpretate în sensul excluderii de la valorificare a perioadelor de activitate desfășurate anterior 01.04.2001 în grupa I sau II de muncă, asimilate ca stagiu realizat în condiții speciale potrivit dispozițiilor Legii nr. 74/2022, în ipoteza neîndeplinirii condiției referitoare la perioada totală de 30 de ani de desfășurare a activității în aceste locuri de muncă.

Pe de altă parte, se impune clarificarea acordării beneficiilor care decurg din asimilarea activității desfășurate în grupa superioară de muncă în condiții speciale, respectiv dacă se vor putea acorda corespunzător stagiului dovedit ca fiind desfășurat în aceste condiții, doar pentru reținerea stagiului complet de cotizare redus la 25 de ani fiind necesară îndeplinirea condiției referitoare la perioada de 30 de ani de desfășurare a activității în condițiile de la art. 30 lit. i) (în situația persoanelor deja pensionate nemaifiind posibilă reducerea vârstei legale de pensionare).

După cum se naște și întrebarea legitimă, dacă legiuitorul, prin asimilarea stagiului în grupa II de muncă cu stagiul în condiții speciale a înțeles a acorda inclusiv majorarea de punctaj aferentă reținerii unui stagiu în condiții speciale sau numai beneficiile reglementate în mod expres prin adoptarea Legii nr. 74/2022, respectiv reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, precum și recunoașterea unui stagiu complet de cotizare de 25 de ani.

O altă problemă colaterală este dacă modul de calculare a perioadei de 30 de ani de desfășurare a activității în condițiile de la art. 30 lit. i) este sau nu afectat de momentul 1 aprilie 2001, dată de la care apare în legislația asigurărilor sociale noțiunea de stagiu în condiții speciale de muncă, dat fiind că pentru stagiul în grupa I sau II de muncă există noțiunea expresă de asimilare a stagiului în grupa I/II de muncă în condiții speciale, conform Legii nr. 74/2022, fără a se face vreo referire și la grupa III de muncă.

Dacă legiuitorul ar fi înțeles a raporta activitatea pe o perioadă de minim 30 de ani indiferent de momentul 1 aprilie 2001, atunci nu se înțelege care ar fi motivul pentru care a reglementat o asimilare numai a stagiului în grupa I sau II de muncă cu stagiul în condiții speciale.

Pe cale de consecință, apare a fi o diferență între noțiunea de „activitate profesională” și cea de „stagiu în condiții speciale” recunoscut *ope legis* sau cele două noțiuni se întrepătrund până la confuzie?

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Având în vedere volumul mare de dosare înregistrate pe rolul Curții de apel Craiova, respectiv al celor înregistrate pe rolul tribunalelor din circumscripția sa, care se estimează a ajunge la un număr de o mie de dosare, problema de drept mai sus descrisă, din care derivă o serie de probleme subsidiare apare a fi de un real interes în abordarea oricărui mecanism de preîntâmpinare sau de unificare a practicii neunitare, precum este și întâlnirea programată cu această ocazie.

2.2. Stagiul complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile prevăzute de art. 30 lit. i) din Legea nr. 263/2010

Problema de drept

Problema care se pune este aceea a identificării duratei stagiului complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile prevăzute de art. 30 lit. i) din Legea nr. 263/2010.

Stagiul complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui [art. 30 lit. i) din Legea nr. 263/2010] este de:

a) 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (l) lit. h) - l) – art. 56 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 263/2010;

b) 25 ani [fără condiția realizării a cel puțin 30 ani în locul de muncă prevăzut la art. 30 lit. i) - art. 562 alin. (2) din Legea nr. 263/2010].

Prin Legea nr. 197/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 712 din 19 iulie 2021, intrată în vigoare la data de 18.08.2021, s-au completat dispozițiile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, în sensul că după litera h) a alin. (1) s-a introdus o nouă literă, litera i), care prevede că se încadrează în condiții speciale de muncă „activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

procedeeor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui”.

Prin același act normativ s-au modificat dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. d), art. 56 alin. (3) lit. d) și art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010; astfel, începând cu data de 18.08.2021, legiuitorul a stabilit prin art. 56 alin. (1) lit. d): „Fac excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b) persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin: (...) d) 25 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) și i) pentru care reducerea vârstei standard de pensionare este de 13 ani”; art. 56 alin. (3) lit. d): „Stagiul complet de cotizare este de: (...) d) 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) și i)”. Iar, potrivit art. 56² alin. (1) din lege, „Prin excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b), persoanele care au desfășurat activități dintre cele prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) și i) beneficiază de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, pentru un stagiu de cotizare de cel puțin 25 de ani realizat în aceste activități”.

De subliniat că prin Legea nr. 197/2021 nu s-au adus modificări dispozițiilor art. 56² alin. (2) din Legea nr. 263/2010.

Orientări jurisprudențiale

Nu s-au indicat.

Opinia referentului

Potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 717 din 6 octombrie 2020, paragraful 18, sau Deciziei nr. 810 din 5 decembrie 2019, paragraful 50, s-a reiterat principiul conform căruia pensiile se calculează potrivit normelor juridice în vigoare la data deschiderii lor (*tempus regit actum*), iar situația în care titularii acestora, în fapt, se află în situații asemănătoare sau chiar identice, respectiv au desfășurat activități în aceleași condiții și pentru aceeași durată, nu trebuie înțeles în sensul că neagă caracterul obiectiv al acestei împrejurări, ci în sensul că natura dreptului la pensie garantat de art. 47 alin. (2) din Constituție impune o marjă de apreciere semnificativă a statului în configurarea acestuia. Astfel, s-a opinat că deschiderea dreptului la pensie este guvernată de principiul *tempus regit actum*, neputându-se considera că reglementările anterioare acestui moment, referitoare la condițiile acordării dreptului la pensie, generează o așteptare legitimă. Ca atare, s-a subliniat

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

că, până la momentul pensionării, se pot succeda mai multe reglementări, care stabilesc condiții de pensionare diferite, relevantă fiind însă doar legea aplicabilă = în vigoare la momentul acordării acestui drept.

Soluții posibile:

A. Stagiul complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui [art. 30 lit. i) din Legea nr. 263/2010] este de 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) - l) – art. 56 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 263/2010.

Această soluție se întemeiază pe principiul *Lex posterior derogat legi priori*, conform căruia, în caz de concurență a normelor de drept intern [premisă existentă în situația analizată date fiind neconcordanțele existente între dispozițiile art. 56 alin. (3) lit. d) și art. 56² alin. (2) din Legea nr. 263/2010] – legea mai recentă primează față de legea mai veche.

Cum prin Legea nr. 197/2021 s-au adus modificări doar în ce privește dispozițiile art. 30 alin. (1), art. 56 alin. (1) lit. d), art. 56 alin. (3) lit. d) și art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 se poate concluziona, în aplicarea acestui principiu, că dispozițiile alin. (2) al art. 56² din Legea nr. 263/2010 nu se aplică persoanelor care au desfășurat activitățile reglementate de legiuitor la art. 30 alin. I lit. i).

B. Stagiul complet de cotizare aplicabil în situația persoanelor care au desfășurat activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui [art. 30 lit. i) din Legea nr. 263/2010] este de 25 de ani [fără condiția realizării a cel puțin 30 ani în locul de muncă prevăzut la art. 30 lit. i) – art. 56² alin. (2) din Legea nr. 263/2010].

Această soluție se întemeiază pe principiul *specialia generalibus derogant* și pe principiul *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, dată fiind ordinea textelor de reglementare și faptul că dispozițiile contradictorii ar trebui interpretate



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

în favoarea destinatarului normei, cu atât mai mult cu cât, atât prevederile art. 56 alin. (3) lit. d), cât și cele ale art. 56² alin. (2) au valența unor dispoziții speciale.

2.3. Interpretarea și aplicarea art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 (CA Alba Iulia)

a) Dacă activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 se încadrează *ope legis* în condiții speciale și data de la care acestea se încadrează în condiții speciale.

b) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin O.U.G. nr. 108/2020, dispozițiile legale evocate recunosc *ope legis* o reducere a vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de 25 de ani realizat în activitățile prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice indiferent de condițiile în care a fost încadrată activitatea de angajator/fostul angajator, conform legislației anterioare, și indiferent de tipul contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator.

c) dacă raportat la activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010, salariații din societățile care au ca obiect principal de activitate fabricarea armamentului și muniției, beneficiază *ope legis* de condiții speciale și data de la care beneficiază de condiții speciale ținând cont și de prevederile art. II din Legea nr. 232/2016 privind industria națională de apărare și locurile de muncă existente în structurile operatorilor economici înscriși în registru pot fi încadrate în condiții speciale potrivit prevederilor legale în vigoare.

d) dacă pentru perioadele lucrate după 1.04.2001 în activități menționate în anexa nr. I din H.G. nr. 1025/2003, Anexa nr. 1 din Lege nr. 226/2006 și Anexa nr. 2 din Legea nr. 263/2010 se poate constata că activitățile se încadrează în activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 și data de la care se încadrează în aceste prevederi, ținând cont de faptul ca Legea nr. 263/2010 intră în vigoare la data de 01.01.2011.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Problema de drept

Având în vedere că activitățile menționate la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 - „g) activitățile din industria de armament referitoare la: fabricarea, manipularea, transportul nitroglicerinei, explozivilor, pulberilor negre, pulberilor fără fum, produselor pirotehnice în unitățile de producție a explozivilor, precum și fabricarea nitrocelulozelor și a celuloizului în aceleași unități de producție a explozivilor; fabricarea munițiilor și a elementelor de muniții, locurile de muncă în care se execută operații cu exploziv de inițiere, exploziv cu caracteristică de sensibilitate mare, precum și locurile de muncă în care se execută operații cu explozivi aromatici, la care angajații vin în contact direct cu aceștia; operații de distrugere a munițiilor încărcate și a elementelor de muniții încărcate, a pulberilor, a explozivilor și a produselor pirotehnice; delaborarea munițiilor și a elementelor pirotehnice încărcate cu substanțe explozive sau incendiare; sunt aceleași cu cele prevăzute în:

- anexa nr. 1 din H.G. nr. 1025/2003 - privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale;
- anexa nr. 1 din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale;
- anexa nr. 2 din Legea nr. 263/2010 - privind sistemul unitar de pensii

După data de 01.04.2001 încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale a fost reglementată de următoarele acte normative în succesiunea lor: Legea nr. 19/2000, H.G. nr. 1025/2003 care stabilește metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale și începând cu data de 01.01.2011 Legea nr. 263/2010 (art. 30).

Toate aceste acte normative prevăd o procedură specială de urmat în ceea ce privește obținerea avizului de îndeplinire a criteriilor de încadrare în condiții deosebite/speciale a locurilor de muncă (impun parcurgerea cronologică a mai multor etape de verificări, depunerea unor documente și elaborarea unor avize de către organele special și expres constituite în scopul îndeplinirii acestei proceduri), cât și dreptul și mijlocul de contestare a refuzului nejustificat al angajatorului de a parcurge această procedură.

Potrivit art. I din Legea nr. 226/2006, începând cu 01.04.2001 sunt încadrate în condiții speciale locurile de muncă în care se desfășoară activitățile prevăzute în



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

anexa nr. I, cu precizarea din alin. (2) că aceste locuri de muncă sunt cele din unitățile cuprinse în anexa 2, care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor prevăzute de H.G. nr. 1025/2003.

Din acest text de lege rezultă că după 01.04.2001 sunt încadrate în condiții deosebite/speciale de muncă locurile de muncă ce îndeplinesc cumulativ două criterii: 1) să fie cuprinse în anexa 1 a legii; 2) locurile de muncă din anexa I să fie în cadrul acelor unități ce au obținut avizele conform H.G. nr. 1025/2003, respectiv în cadrul unităților cuprinse în anexa 2 din lege.

Acest act normativ a fost abrogat la data de 01.01.2011, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii care prevedea, la art. 30 lit. e), că „în sensul prezentei legi, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele din: (. . .) lit. e) activitățile și unitățile prevăzute în anexele nr. 2 și 3”.

Orientări jurisprudențiale

Nu s-au indicat.

Opinia referentului

Specificitatea cauzei constă în faptul că, în referire la încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale există Decizia ÎCCJ nr.12/23.05.2016 pronunțată în cadrul recursului în interesul legii, prin care s-a statuat că „acest tip de acțiuni nu sunt deschise atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Dar:

- Activitățile ce se solicită a se încadra în condiții speciale sunt reglementate de Legea 263/2010 – art. 30 lit. g);
- Prevederea legală a fost introdusă prin Legea nr. 289 din 15 decembrie 2020 în vigoare din 19.12.2020.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Opinia formatorilor INM

Potrivit art. 30 din Legea nr. 263/2020:

„(1) În sensul prezentei legi, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele din: [...] g) activitățile din industria de armament referitoare la: fabricarea, manipularea, transportul nitroglicerinei, explozivilor, pulberilor negre, pulberilor fără fum, produselor pirotehnice în unitățile de producție a explozivilor, precum și fabricarea nitrocelulozelor și a celuloizului în aceleași unități de producție a explozivilor; fabricarea munițiilor și a elementelor de muniții, locurile de muncă în care se execută operații cu exploziv de inițiere, exploziv cu caracteristică de sensibilitate mare, precum și locurile de muncă în care se execută operații cu explozivi aromatici, la care angajații vin în contact direct cu aceștia; operații de distrugere a munițiilor încărcate și a elementelor de muniții încărcate, a pulberilor, a explozivilor și a produselor pirotehnice; delaborarea munițiilor și a elementelor pirotehnice încărcate cu substanțe explozive sau incendiare”.

(articolul I din Legea nr. 289/2020)

„ [...] i) activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui.”

(articolul I din Legea nr. 197/2021)

Evoluția relevantă a prevederilor legale:

Forma textelor legale avută în vedere de ÎCCJ în decizia RIL nr.2/2023 - modificări prin Legea nr. 197/2021	la 01-01-2023, Litera d) din Alineatul (3) Articolul 56 a fost modificată de Punctul 4, Articolul I din Legea nr. 351 din 12 decembrie 2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1196 din 13 decembrie 2022
Art. 56. - (1) Fac excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b) persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin:	Art.56 (1) <i>Fac excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b) persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel</i>



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

<p>(...)</p> <p>d) 25 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) și i) pentru care reducerea vârstei standard de pensionare este de 13 ani.</p> <p>(3) Stagiul complet de cotizare este de:</p> <p>d) 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) și i).</p>	<p><i>puțin:[...]</i></p> <p><i>d) 25 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h)-l) pentru care reducerea vârstei standard de pensionare este de 13 ani.</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>(3) Stagiul complet de cotizare este de:</i></p> <p><i>a) 20 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 20 de ani în locuri de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. a);</i></p> <p><i>b) 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 20 de ani în locuri de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. f);</i></p> <p><i>c) 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 25 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. d) și e).</i></p> <p><i>d) 25 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h)-l).</i></p>
<p>Art. 56². - (1) Prin excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b), persoanele care au desfășurat activități dintre cele prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) și i) beneficiază de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, pentru un stagiul de cotizare de cel puțin 25 de ani realizat în aceste activități.</p>	<p>Articolul 56²</p> <p><i>(1) Prin excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b), persoanele care au desfășurat activități dintre cele prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) și i) beneficiază de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, pentru un stagiul de cotizare de cel puțin 25 de ani</i></p>

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

<p>Notă: În Decizia RIL nr.2/2023 nu apare expus și alineatul 2 al articolului la pct.13</p> <p>(2) Pentru persoanele care au desfășurat activitățile prevăzute la alin. (1), stagiul complet de cotizare este de 25 de ani.</p>	<p>realizat în aceste activități. (2) Pentru persoanele care au desfășurat activitățile prevăzute la alin. (1), stagiul complet de cotizare este de 25 de ani.</p>
---	---

În referire la beneficiul reducerii vârstei standard de cotizare apare o contradicție între art. 56 alin. (3) lit. d) și art. 56² alin. (2) din lege în privința activităților de la art. 30 alin. (1) lit. i), în sensul că în primul caz stagiul de cotizare realizat trebuie să fie de 30 de ani iar în al doilea caz pare că trebuie să fie de 25 de ani.

Pentru activitățile de la art. 30 alin. (1) lit. g) această contradicție nu există pentru că activitatea aceasta nu este cuprinsă în art. 56 alin. (3).

Decizia RIL nr. 2/2023

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021, dispozițiile legale evocate recunosc ope legis o reducere a vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru persoanele care au realizat un stagiul de cotizare de 25 de ani, **corespunzător activității desfășurate cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021, indiferent de condițiile în care a fost încadrată activitatea de angajator/fostul angajator, conform legislației anterioare, și indiferent de tipul contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator”.**

În această problemă trebuie făcută o distincție esențială între două noțiuni: „stagiul de cotizare” și „stagiul complet de cotizare”.

Potrivit art. 3 din Legea nr. 263/2010 noțiunile au următoarele sensuri:



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

p) **stagiul de cotizare** - perioada de timp pentru care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii, precum și cea pentru care asigurătorii cu contract de asigurare socială au datorat și plătit contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii;

r) **stagiul complet de cotizare** - perioada de timp prevăzută de prezenta lege în care asigurătorii au realizat stagiul de cotizare pentru a putea beneficia de pensie pentru limită de vârstă, pensie anticipată sau pensie anticipată parțială.

Acest din urmă text nu apare indicat la pct. 13 din Decizia RIL nr. 2/2023.

Așadar, stagiul complet de cotizare este o noțiune abstractă, prevăzută de lege, care este împărțitorul în formula de calcul a punctajului mediu anual prevăzută de art. 95 din lege. Stagiul de cotizare realizat este o noțiune care corespunde unei realități faptice.

Mai întâi, se observă că exprimarea din textul art. 56 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 263/2010 este una defectuoasă, stabilindu-se condiția **realizării a cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) și i).**

În acest text nu se arată ce ar fi trebuit să realizeze asigurătorii timp de 30 de ani în acele locuri de muncă, parând că trebuie să „realizeze” o anumită durată a activității sau, altfel, spus, să „realizeze” activitatea de un anumit tip pentru o durată minimă.

Realizările în anumite locuri de muncă sau „realizarea” unui interval de timp nu constituie o noțiune juridică dintre cele indicate în art. 3 din Legea nr. 263/2010.

Se poate înțelege, însă, că este vorba de realizarea unui stagiul de cotizare în acele locuri de muncă, nici un drept de asigurări sociale nefiind acordat în lipsa stagiului de cotizare, principiul esențial al contributivității impunând această concluzie. Ca urmare, pentru scopul și obiectul legii, orice alte „realizări” ar fi avut asigurătorii în locurile de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. h) și i) sunt nerelevante, singurul relevant putând fi un stagiul de cotizare realizat în acele locuri de muncă, stagiul cu o durată de cel puțin 30 de ani.

Pe de altă parte, art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 este mai clar, legând beneficiul reducerii vârstei de pensionare cu 13 ani de un **stagiul de cotizare de cel puțin 25 de ani realizat în locurile de muncă indicate.** Este clar, din acest text legal, că nu este vorba despre un stagiul complet de cotizare, ci de unul stagiul de cotizare realizat, în sensul art. 3 lit. p) din lege.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Totuși, în art. 56² alin. (2) din lege, se prevede că stagiul complet de cotizare este de 25 de ani pentru persoanele care au desfășurat activitățile prevăzute la alin. (1), referirea făcându-se deci la activități, iar nu la durata stagiului realizat în aceste activități.

Din acest punct de vedere, par a rămâne aplicabile prevederile art. 56 alin. (3) lit. d) din lege, care impun un stagiu de cotizare de 30 de ani în activitățile respective pentru a obține beneficiul reducerii la 25 de ani a stagiului complet de cotizare.

În privința activităților de la art. 30 alin. (1) lit. g), însă, o astfel de construcție logico-juridică nu mai este posibilă întrucât aceste activități nu sunt indicate la art. 56 alin. (3).

Ca urmare, soluția ar fi să se considere că art. 56² alin. (2) din lege nu face trimitere doar la activitățile de la alin. (1), ci și la durata stagiului realizat în aceste activități, de 25 de ani.

Așadar, art. 56 alin. (3) lit. d) și art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 reglementează două beneficii diferite condiționate de realizarea unui stagiu de cotizare cu o anumită durată:

§1. Reducerea stagiului complet de cotizare la **25 de ani** pentru un stagiu de cotizare realizat de 30 de ani în locurile de muncă anume indicate.

§2. Reducerea vârstei de pensionare cu 13 ani pentru un stagiu de cotizare realizat de **30 de ani** în locurile de muncă anume indicate.

Dar, ÎCCJ reține în Decizia nr. 2/2023, între altele, următoarele:

„83. Prin urmare, excepția din art. 56 alin. (3) lit. d) al Legii nr. 263/2010 este expres prevăzută, voința legiuitorului fiind aceea ca **activitatea profesională prestată cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) să fie considerată ope legis stagiu complet de cotizare de 25 de ani, necesar și suficient pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani.**

84. În interpretarea normei speciale menționate anterior se reține că, pentru acordarea beneficiului reducerii vârstei de pensionare potrivit normei art. 56 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 263/2010, condiția referitoare la stagiul de cotizare de 25 de ani se raportează exclusiv la activitatea prestată cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i). Ca atare, instanțele judecătorești nu mai

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

pot raporta condiția stagiului de cotizare de 25 de ani la încadrarea anterioară a acestor locuri de muncă în condiții speciale și la plata contribuției de asigurări sociale conform acestei încadrări, după modificarea legislativă intervenită prin Legea nr. 197/2021.”

Rezultă așadar, din aceste considerente, că activitatea profesională a fost asimilată unui stagiou complet de cotizare, deși prima este o noțiune care corespunde unei realități factuale, în timp ce a doua este o noțiune abstractă.

Ceea ce rezultă este că, în opinia ÎCCJ, reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, în aplicarea art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 este condiționată de aplicarea unui stagiou complet de cotizare de 25 de ani care, la rândul său, este condiționat, în aplicarea art. 56 alin. (3) din aceeași lege, de realizarea unui stagiou de cotizare de cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i).

Hotărârea este obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Rămâne în discuție în ce măsură considerentele din paragrafele 83-84 sunt decizorii și decisive, față de limitele investiției ÎCCJ în recurs în interesul legii.

În cazul activităților prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010, **Decizia RIL nr. 2/2023 se aplică *mutatis mutandis* dar numai în privința încadrării în condiții speciale *opae legis*.**

Textul legal nu face trimitere la o listă a locurilor de muncă din alt act normativ, ci la o categorie de locuri de muncă al cărui conținut îl indică în mod expres în chiar prevederile sale. Ca urmare, verificarea încadrării în această categorie se face în concret, raportat la acest text legal, iar nu la alte texte legale chiar dacă ele ar avea ca obiect activitățile respective sau unele similare.

Încadrarea activității se face *ex lege* pentru toată perioada desfășurată, nu doar de la intrarea în vigoare a Legii nr. 263/2010 sau a modificărilor acesteia prin care norma respectivă a fost adăugată, efectele producându-se retroactiv și valorificându-se la data obținerii drepturilor de pensie, potrivit legii în vigoare la acea dată.

În această privință trebuie avut în vedere că Legea nr. 263/2010 nu face decât să preia normele referitoare la condiții speciale din Legea nr. 19/2000 și Legea nr. 226/2006, care echivala stagiului în condiții speciale și stagiile realizate în grupa I de

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

muncă anterior datei de 01.04.2001, dacă activitățile și angajatorii se aflau indicați în anexele legii.

Încadrarea în condiții speciale a acelor activități s-a făcut abia prin Legea nr.188/2020; dacă ar opera numai pentru stagiile de cotizare realizate ulterior, ar însemna ca această încadrare să se poată face doar pentru perioada ulterioară intrării în vigoare a acestei legi. Or, această concluzie este contrazisă de voința legiuitorului exprimată prin Legea nr. 197/2021.

Astfel, prin Legea nr. 197/2021 a fost modificat art. 56² din Legea nr. 263/2010 stabilindu-se că, „*prin excepție de la prevederile art. 55 alin. (1) lit. b), persoanele care au desfășurat activități dintre cele prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) și i) beneficiază de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani, pentru un stagiu de cotizare de cel puțin 25 de ani realizat în aceste activități*”.

Așadar, textul legal se referă exclusiv la condiția prestării activității în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. g) și i) din lege.

Voința legiuitorului a fost confirmată prin Legea nr. 74/2022 care a reglementat asimilarea stagiilor în alin. (4⁴) al art. 30 din Legea nr. 263/2010.

În aceste condiții, interpretarea contrară dată normelor legale incidente este în sensul neaplicării lor, ceea ce nu poate fi acceptat.

Este cert că legiuitorul a urmărit asimilarea unor condiții de muncă cu cele speciale și acordarea beneficiilor corespunzătoare. Dacă s-ar pretinde ca încadrarea acelor locuri de muncă în condiții speciale să se fi făcut după anul 2001 și să se fi plătit contribuții de asigurări sociale corespunzătoare ar însemna să nu se aplice dispozițiile legale în cauză, o astfel de încadrare neputând fi făcută la data prestării muncii în lipsa temeiului legal apărut abia în anul 2020. Totodată, dacă s-ar fi efectuat încadrarea în condiții speciale de muncă și plata contribuțiilor de asigurări corespunzătoare, nu ar mai fi fost nevoie de modificările legislative succesive, prin Legea nr.188/2020, Legea nr. 197/2021 și Legea nr. 74/2022, fiind evident că voința legiuitorului a fost aceea de a recunoaște stagiul realizat în condiții speciale în cazul activităților respective fără ca încadrarea corespunzătoare să se fi făcut în perioada de activitate și fără plata contribuțiilor de asigurări sociale corespunzătoare.

Decizia RIL nr. 2/2023 nu ar trebui aplicată *mutatis mutandis* în privința condițiilor de stagiu realizat în activitățile de la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010 întrucât ipoteza este diferită: dacă în cazul activităților de la art. 30

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

alin. (1) lit. i) din lege există o contradicție între prevederile art. 56 alin. (3) lit. d) și art. 56² alin. (2) din lege referitor la condiția stagiului realizat în aceste activități, pentru activitățile de la art. 30 alin. (1) lit. g) din lege această contradicție nu există.

În concluzie:

- Pentru activitățile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010, beneficiile sunt:

- Reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru un stagiu de 25 de ani în aceste activități potrivit art. 56² alin. (1)
- Reducerea stagiului complet de cotizare la 25 de ani pentru un stagiu de 25 de ani în aceste activități potrivit art. 56² alin. (2)

- Pentru activitățile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010 beneficiile sunt:

- Reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru un stagiu de 25 de ani în aceste activități potrivit art. 56² alin. (1) dacă se apreciază că Decizia RIL nr. 2/2023 nu tranșează această chestiune, respectiv 30 de ani dacă se consideră că această decizie tranșează și problema stagiului realizat necesar;
- Reducerea stagiului complet de cotizare la 25 de ani pentru un stagiu de 30 de ani în aceste activități potrivit art. 56 alin. (3) lit. d).

Cu majoritate, participanții au agreat opinia formatorilor INM în sensul că:

- Pentru activitățile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010, beneficiile sunt:

- Reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru un stagiu de 25 de ani în aceste activități potrivit art. 56² alin. (1)
- Reducerea stagiului complet de cotizare la 25 de ani pentru un stagiu de 25 de ani în aceste activități potrivit art. 56² alin. (2)

- Pentru activitățile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010 beneficiile sunt:

- Reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru un stagiu de 25 de ani în aceste activități potrivit art. 56² alin. (1);



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

- Reducerea stagiului complet de cotizare la 25 de ani pentru un stagiu de 30 de ani în aceste activități potrivit art. 56 alin. (3) lit. d).

Ca argument suplimentar s-a menționat că dispozitivul deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr.2/2023 face referire la stagiul realizat de 25 de ani, și nu la un stagiu complet de cotizare de 25 de ani, pentru acordarea beneficiului reducerii vârstei standard de pensionare cu 13 ani.

Cu unanimitate, participanții au agreeat că este aplicabilă *mutatis mutandis* și ipotezei de la lit. g) soluția din decizia RIL nr. 2/2023, cu privire la încadrarea *ope legis* în condiții speciale a activităților prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010.

Cu unanimitate, a fost agreeată opinia formatorilor INM cu privire la condițiile minime de stagiu pentru acordarea beneficiilor prevăzute de art. 56².

În cadrul dezbaterilor s-a pus în discuție dacă, în situația asimilării activității desfășurate anterior anului 2001, în special în grupa a II-a de muncă, cu activitățile desfășurate în locuri de muncă în condiții speciale, poate fi acordată majorarea punctajului de la 25% la 50%, opinia exprimată fiind că, prin efectul asimilării, se aplică și acestor situații același regim juridic.

De asemenea, tot cu referire la cererile de recunoaștere a perioadelor lucrate anterior anului 2001 în grupele I și II de muncă ca fiind încadrate în condiții de muncă speciale, s-a menționat că, în practică, pentru verificarea îndeplinirii cerințelor legale a fost solicitată depunerea adeverințelor din care să rezulte încadrarea în grupele I și II de muncă, precum și dovada tipului de activitate desfășurată în concret.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

3. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor [art. 211 alin. (1) din Legea nr. 303/2022] și art. 7 alin. (1), (2) și (3) din H.G. nr. 1275/2005, drepturile acordate prin hotărâri judecătorești irevocabile privind diferențele DNA-DIICOT, respectiv coeficienții prevăzuți de lit. A pct. 6 - 13 din anexa la O.U.G. nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, se încadrează în sintagma de „indemnizație avută” și trebuie luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților? (CA Oradea)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004; art. 211 alin. (1) din Legea nr. 303/2022; art. 7 alin. (1), (2) și (3) din H.G. nr. 1275/2005

Cuvinte cheie: pensie de serviciu, magistrat, indemnizație

3.1. Problema de drept

Problema de drept supusă analizei s-a ivit în litigiile în care se solicită obligarea fostului angajator (instanță/parchet) la eliberarea unei adeverințe care să ateste indemnizația de încadrare majorată, cu luarea în considerare a drepturilor acordate prin hotărâri judecătorești irevocabile/ definitive, reprezentând diferențe DNA-DIICOT, respectiv coeficienții prevăzuți de lit. A pct. 6 - 13 din anexa la O.U.G. nr. 27/2006.

3.2. Orientări jurisprudențiale

a) Într-o primă opinie, s-a apreciat că aceste drepturi se încadrează în sintagma „indemnizație avută” și trebuie luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților, argumentat, în principal, de dezlegările cuprinse în Decizia nr. 23 din 29 iunie 2015, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, aplicate *mutatis mutandis*.

Astfel, prin această decizie s-a statuat că: în interpretarea dispozițiilor art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor,



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

republicată și ale art. 7 alin. (1), (2) și (3) din H.G. nr. 1.275/2005, drepturile acordate prin hotărâri judecătorești irevocabile privind creșterile salariale de 2%, 5% și 11% prevăzute de O.U.G. nr. 10/2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit O.U.G. nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, aprobată cu modificări prin Legea nr. 231/2007, se încadrează în sintagma de „indemnizație avută” și vor fi luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților.

S-a mai reținut în argumentarea acestei opinii că, alături de valoarea de referință sectorială, coeficientul de multiplicare reprezintă un element fundamental al determinării indemnizației brute lunare, astfel că reclamantul își justifică demersul prin dreptul de a beneficia de o pensie de serviciu în raport de baza de calcul corespunzătoare acestui coeficient.

b) Într-o a doua opinie, s-a considerat că, în interpretarea dispozițiilor art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, stabilirea bazei de calcul reprezentate de indemnizația de încadrare brută lunară sau de salariul de bază brut lunar, după caz, și sporurile avute în ultima lună de activitate înainte de data pensionării nu presupune includerea diferențelor de drepturi salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, ci se referă la drepturile salariale reglementate la nivel de sistem și, deci, care privesc întreg corpul de magistrați, fiind recunoscute prin ordine de salarizare emise în acest sens. Această interpretare este singura care permite păstrarea coerenței actului normativ privit în ansamblu și, respectiv, menținerea unui sens rațional al instituției pensiei de serviciu.

Elocvent este, din această perspectivă, faptul că niciun judecător în activitate nu a beneficiat de aceste drepturi în baza ordinelor de salarizare emise de Ministrul Justiției/ Înalta Curte de Casație și Justiție.

Prin Legea nr. 303/2004 (ulterior Legea nr. 303/2022) legiuitorul a avut în vedere o abordare unitară a instituției pensiei de serviciu, legând reglementarea acesteia, atât la momentul stabilirii, cât și ulterior, pe durata existenței sale, de indemnizația în plată a magistraților cu aceeași funcție, vechime și același grad al instanței.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În consecință, nu se includ în baza de calcul a pensiei de serviciu drepturi salariale recunoscute în mod individual prin hotărâri judecătorești și pentru care nu au fost emise ordine de salarizare la nivel de sistem. Altfel, s-ar ajunge la stabilirea unor drepturi de pensie de serviciu superioare indemnizațiilor plătite în mod efectiv magistraților în funcție, în condiții identice de funcție, vechime și grad al instanței cu cele deținute de alți magistrați la data pensionării.

Cât privește decizia pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție nr. 23 din 29 iunie 2015, aceasta nu tranșează asupra diferențelor de drepturi constând din sporul DNA-DIICOT, ci asupra creșterilor salariale de 2%, 5% și 11% prevăzute de O.U.G. nr. 10/2007, forța juridică a dezlegărilor date limitându-se, așadar, la aspectele juridice tranșate și neputând fi extinsă prin asemănare la alte situații juridice.

3.3. Opinia referentului

La nivelul Curții de Apel Oradea practica judiciară este în sensul că determinarea bazei de calcul reprezentate de indemnizația de încadrare brută lunară sau de salariul de bază brut lunar, după caz, și sporurile avute în ultima lună de activitate înainte de data pensionării nu presupune includerea diferențelor de drepturi salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, ci se referă la drepturile salariale reglementate la nivel de sistem, care privesc întreg corpul magistraților, fiind recunoscute prin ordine de salarizare emise în acest sens (decizia civilă nr. 240/2022-A pronunțată de Curtea de Apel Oradea în dosarul nr. 2309/83/2019).

În consecință, atâta timp cât judecătorii în funcție nu au beneficiat de o indemnizație calculată în baza actelor administrative emise în condițiile legii calculată raportat la coeficientul de multiplicare DNA-DIICOT, niciun judecător pensionat, a cărui pensie de serviciu se calculează prin raportare la indemnizația unui judecător în funcție, nu putea beneficia de un drept în plus, nerecunoscut judecătorului în funcție, la indemnizația efectivă a căruia trebuie să se raporteze calculul pensiei.

Cât privește natura drepturilor recunoscute prin hotărârile judecătorești, s-a reținut că acestea au fost achitate sub forma unor despăgubiri civile, urmare a constatării discriminării, majoritatea fiind eșalonate pe mai mulți ani, potrivit unor acte normative emise în acest sens, nefiind efectiv incluse în baza de calcul a salariului.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Așa cum rezultă din considerentele de la pct. 43-45 din Decizia nr. 24/2023, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în M. Of. nr. 395 din 9 mai 2023), orientarea jurisprudențială exprimată de Curtea de Apel Oradea (alături de curțile de apel Pitești, Ploiești, Cluj) este una minoritară, opinia majoritară a instanțelor din raza a 7 curți de apel (curțile de apel Alba Iulia, Constanța, Iași, Suceava, Galați, Cluj, Ploiești) fiind în sens contrar, respectiv că aceste drepturi se încadrează în sintagma „indemnizație avută” și trebuie luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților.

Opinia formatorilor INM

În principiu, în orice formulă de calcul a unor drepturi salariale sau de asigurări sociale, care se raportează la drepturi salariale din luna anterioară, trebuie avute în vedere drepturile salariale convenite lucrătorului, iar nu cele care în mod greșit au fost calculate și plătite de angajator.

În acest sens s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr.11/2012, stabilind că ceea ce se păstrează în plată potrivit art. 30 alin. (5) din Legea-cadru nr. 330/2009 și O.U.G. nr.1/2010, sunt **drepturile salariale convenite cadrelor didactice prin aplicarea Legii nr. 221/2008 potrivit unor hotărâri judecătorești, iar nu drepturile salariale greșit calculate și plătite de angajator. Această soluție se aplică *mutatis mutandis* ca principiu.**

Se remarcă faptul că, prin Decizia nr. 24/27.03.2023, ÎCCJ a respins ca inadmisibilă sesizarea formulată de Curtea de Apel Cluj-Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 1357/117/2022, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

„Cum se interpretează și se aplică dispozițiile art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare și dispozițiile art. 7 alin. (1), (2) și (3) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, și ale Legii nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, referitoare la pensiile de serviciu și la acordarea indemnizațiilor pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.275/2005, referitoare la pensiile de serviciu, în sensul de a se stabili dacă drepturile acordate



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

prin hotărâri judecătorești irevocabile privind diferențele DNA-DIICOT, respectiv coeficienții prevăzuți de lit. A pct. 6-13 din anexa la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, cu modificările și completările ulterioare, se încadrează în sintagma de „indemnizație avută” și trebuie luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților.”

Din considerentele deciziei, însă, se constată că sesizarea a fost respinsă pentru că s-a considerat că nu are legătura cu cauza.

În dosarul nr. 1754/1/2023 cu termen la 27.11.2023, s-a solicitat ÎCCJ să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, în sensul de a lămuri dacă sintagma „indemnizația de încadrare brută lunară avută” la care se referă art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, în care sunt incluse drepturile acordate prin hotărâri judecătorești definitive privind recalcularea drepturilor salariale prin utilizarea coeficienților de multiplicare prevăzuți la lit. A nr. crt. 6 - 13 din Anexa nr. 1 la O.U.G. nr. 27/2006 pentru procurorii DNA și DIICOT, este limitată la nivelul indemnizației lunare pentru anul 2022, potrivit dispozițiilor art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017.

Având în vedere sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la interpretarea dispozițiilor art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, cu termen la 27.11.2023, participanții au apreciat că nu se impune adoptarea unei concluzii pe acest punct.

4. Aplicarea regimului juridic al prescripției în situația diferențelor de pensie acordate conform art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (CA Galați)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: Asigurări sociale-contestație decizie de pensionare

Acte normative incidente: art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010; art. 2512-2513 C. civ.

Cuvinte cheie: revizuire, prescripție



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

4.1. Problema de drept

Situația care a generat opiniile divergente este dată de formularea de către pensionar a unei cereri de revizuire pentru corectarea unor erori de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale în calculul drepturilor de pensie și de solicitare a diferențelor de la data comiterii erorii (pentru o perioadă mai mare de 3 ani de la data constatării diferențelor).

În practică, astfel de litigii au fost determinate de modul de interpretare și aplicare a legii stabilit, cu caracter obligatoriu, de Înalta Curte de Casație și Justiție sau de pronunțarea unei decizii de către Curtea Constituțională prin care se declară neconstituționale anumite dispoziții legale sau se stabilește în ce condiții sunt constituționale.

Exemplificativ: utilizarea unui stagiu complet de cotizare de 30 de ani, în loc de 20 de ani, în procedura recalculării efectuate în baza O.U.G. nr. 4/2005 (problemă de drept ce a făcut obiectul Deciziei nr. 11/2015 în recurs în interesul legii pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție), acordarea indicelui de corecție prevăzut de art. 170 alin. (1), (3) din Legea nr. 263/2010 (decizia nr. 670/2020 a Curții Constituționale).

Instanțele au considerat că acțiunile sunt întemeiate, că se impune revizuirea drepturilor de pensie, în baza art. 107 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 și că, în ceea ce privește acordarea diferențelor, este incident art. 107 alin. (2) din aceeași lege.

4.2. Orientări jurisprudențiale

Divergențele de interpretare apar în ceea ce privește aplicarea regimului juridic al prescripției în situația acordării diferențelor conform art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010.

a) *Într-o opinie* s-a susținut că trimiterea la termenul general de prescripție face aplicabil regimul juridic al prescripției, reglementat de art. 2512-2513 din Codul civil.

Având în vedere caracterul de ordine privată al excepției, prescripția nu poate fi invocată din oficiu de către instanță, ea poate fi opusă numai de cel în folosul căruia curge și numai în primă instanță, prin întâmpinare sau, în lipsa invocării, cel mai târziu la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În această opinie, în situația în care casele de pensii nu invocă în termen excepția prescripției, diferențele se acordă chiar și pentru o perioadă mai mare de 3 ani.

b) *Într-o altă opinie* se reține că art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 nu reglementează un termen de prescripție, ci face doar trimitere la termenul general de prescripție, ceea ce nu atrage regimul juridic al prescripției.

În această opinie, art. 107 alin. (2) reglementează un termen imperativ pentru care se acordă diferențele, care este de 3 ani. În consecință, nu are relevanță dacă s-a invocat sau nu excepția prescripției, termenul de 3 ani trebuie calculat, din oficiu, regresiv, de la data la care s-a putut cunoaște comiterea erorii, iar diferențele trebuie achitate pentru maxim 3 ani.

4.3. Opinia referentului

Opinia referentului este în sensul primei opinii, respectiv că, în situația în care casele de pensii nu invocă în termen excepția prescripției, diferențele de pensie se acordă chiar și pentru o perioadă mai mare de 3 ani.

Natura juridică a termenului reglementat de art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 este, așa cum textul menționează expres, a unui termen de prescripție. În lipsa unei dispoziții derogatorii, întregul regim juridic aplicabil este prevăzut de dreptul comun. Singura modalitate de a limita termenul pentru care se acordă diferențele este prin invocarea excepției prescripției, conform art. 2512 Cod civil.

Opinia formatorilor INM

Potrivit art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010: „(2) Sumele rezultate în urma aplicării prevederilor alin. (1) și (1¹) se acordă sau se recuperează, după caz, în cadrul termenului general de prescripție, calculat de la data constatării diferențelor”.

Mai întâi, problema care se pune este dacă art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 instituie un regim propriu al prescripției sau face trimitere la regimul general al prescripției, așa cum este el reglementat la un anumit moment relevant într-o cauză.

În această privință este de subliniat că textul legal face în mod expres trimitere doar la termenul general de prescripție.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În rest, instituie o regulă proprie privind începerea cursului prescripției, respectiv data constatării diferențelor, și conține o formulare care se raportează la un anumit rezultat concret: acordarea sau recuperarea sumelor.

Din această formulare și din ansamblul textului legal rezultă că este vorba despre o normă de la care nu se poate deroga, acordarea sau recuperarea sumelor neputând depăși termenul de 3 ani (termenul general de prescripție), rezultat impus în mod expres.

În aceste condiții, se poate concluziona că textul legal analizat instituie un regim propriu al prescripției, derogatoriu.

Opinia în sensul că textul legal face trimitere în general la prescripția extinctivă este negată de însăși formularea acestuia, care indică în mod expres doar termenul de prescripție.

Legea nr. 263/2010 are un caracter special și a intrat în vigoare la 01.01.2011. Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, care a schimbat regimul juridic al prescripției, a intrat în vigoare la 01.10.2011, deci ulterior, potrivit art. 220 alin. (1) din Legea nr. 71/2011.

Potrivit art. 63 alin. (3) din Legea nr. 24/2000, privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, referitor la evenimentele legislative implicite, acestea nu sunt recunoscute în cazul actelor normative speciale ale căror dispoziții nu pot fi socotite modificate, completate sau abrogate nici prin reglementarea generală a materiei, decât dacă acest lucru este exprimat expres.

În aceste condiții, chiar dacă se apreciază că art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 consacră incidența prescripției extinctive, noul Cod civil nu ar putea modifica regimul prescripției instituit de textul special.

Așadar, în ambele opinii rezultatul este, în realitate, același.

În urma dezbaterilor nu a putut fi conturată o opinie majoritară cu privire la această problemă de drept, context în care s-a decis amânarea pentru o întâlnire viitoare.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

5. Dreptul magistraților pensionari la plata unei despăgubiri egale cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, astfel cum este prevăzută de art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 (CA Iași)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiectul Ecris: asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004

Cuvinte-cheie: despăgubire, magistrați

5.1. Problema de drept

Conform art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, „judecătorii și procurorii cu vechime continuă în magistratură de 20 de ani beneficiază, la data pensionării sau a eliberării din funcție pentru alte motive neimputabile, de o indemnizație egală cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, care se impozitează potrivit legii.”.

Aplicarea acestui text a fost suspendată prin mai multe acte normative: în anul 2015, în baza art. 9 alin. (1) din O.U.G. nr.83/2014; în anul 2016 în baza, art.11 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2015; în anul 2017, în baza art. 10 alin. (1) din O.U.G. nr. 99/2016; în anul 2018, în baza art. 11 alin. (1) din O.U.G. nr. 90/2017; în perioada 2019-2021, în baza art. 41 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018, în anul 2022, în baza art. VII din O.U.G. nr. 130/2021.

La finalul anului 2022, a intrat în vigoare Legea nr. 303/2022, prin care dreptul la această indemnizație nu a mai fost prevăzut.

Judecătorii pensionari reclamânți au pretins plata acestor sume și au invocat în aceste spețe atât discriminarea față alte categorii prevăzute de lege [judecătorii Curții Constituționale a României, judecătorii care au fost eliberați din funcție pentru alte motive neimputabile (art. 81 alin. 1 din Legea nr. 303/2004), respectiv moștenitorii judecătorului decedat [art. 81 alin. (4) din Legea nr. 303/2004]], cât și încălcarea dreptului lor de proprietate, precum și exigibilitatea acestei sume ca urmare a ieșirii din vigoare a textului a cărui aplicabilitate a fost suspendată în mod repetat, cu incidența unor argumente similare cu cele reținute în Decizia RIL nr. XXIII/2005, a Înaltei Curți de Casație și Justiție.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

5.2. Orientări jurisprudențiale

Tribunalul Iași

i. Prin sentința civilă nr. 3265/29.12.2022, pronunțată în dosarul nr. 4358/99/2022 de Tribunalul Iași, a fost respinsă ca neîntemeiată cererea vizând despăgubirea menționată, dar în speță se invocase exclusiv faptul că pentru ultimii 2 ani nu mai fusese adoptat niciun act normativ prin care să se suspende obligația de plată a indemnizației, ceea ce era în mod evident greșit.

Soluția a fost menținută de Curtea de Apel Iași prin decizia civilă nr. 589/09.06.2023.

ii. Prin sentința civilă nr. 1112/29.05.2023, pronunțată în dosarul nr. 6524/99/2022 de Tribunalul Iași, a fost respinsă ca neîntemeiată cererea vizând despăgubirea menționată, instanța de fond analizând incidența discriminării invocate de reclamantă, prin raportare la categoriile menționate mai sus [judecătorii Curții Constituționale a României, judecătorii care au fost eliberați din funcție pentru alte motive neimputabile (art. 81 alin. 1 din Legea nr. 303/2004), respectiv moștenitorii judecătorului decedat [art. 81 alin. (4) Legea nr. 303/2004], precum și încălcarea adusă dreptului de proprietate al beneficiarului.

Soluția nu este definitivă, apelul aflându-se pe rolul Curții de Apel Iași.

iii. În prezent, se află în curs de soluționare dosarul nr. 6474/99/2022, în care au fost invocate aspectele menționate la punctul ii, dar și incidența deciziei nr. XXIII/2005, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, care este decisivă pentru soluționarea speței. În acest dosar nu a fost pronunțată încă o soluție.

Pe rolul Tribunalului Iași sunt multiple dosare având acest obiect.

Curtea de Apel Iași

După cum s-a arătat, a fost identificat dosarul nr. 4358/99/2022 pe rolul acestei instanțe, prin care a fost menținută soluția de respingere.

5.3. Opinia referentului

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Soluții juridice posibile:

a) **Respingerea cererii**, cu motivarea din dosarul nr. 6524/99/2022 în ceea ce privește discriminarea, încălcarea dreptului de proprietate, dar și cu motivarea din secțiunea 8.3 de mai jos.

b) **Admiterea cererii**, cu motivarea că fie se impune reținerea unui caz de discriminare a magistratului pensionar, fie încălcarea dreptului său de proprietate, fie pentru că se impune interpretarea dispozițiilor legale într-o manieră similară celei din Decizia RIL nr. XXIII/2005.

Opinia redactorului referatului

În ceea ce privește argumentul discriminării

Opinia redactorului referatului este în sensul înlăturării acestui argument, cu următoarea motivare, care a fost redată și în hotărârea din dosarul nr. 6524/99/2022 al Tribunalului Iași:

Art. 27 din O.G. nr. 137/2000 prevede că „persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun”.

Reclamanta pretinde instanței să nu facă aplicarea dispozițiilor menționate anterior privind suspendarea plății indemnizației respective, pe motiv că ele ar fi discriminatorii prin raportare la judecătoria Curții Constituționale și la moștenitorii judecătorului decedat.

Sub acest aspect, trebuie însă avute în vedere Deciziile Curții Constituționale nr. 818 din 3 iulie 2008, nr. 819 din 3 iulie 2008, nr. 820 din 3 iulie 2008 și nr. 821 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, prin care s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În analiza pe care a făcut-o instanța de contencios constituțional în aceste spețe, a observat că „art. 2 alin. 3 din ordonanță caracterizează ca discriminatorii, între altele, prevederile care dezavantajează anumite persoane, față de alte persoane, fără să facă vreo distincție cu privire la natura juridică a acestor prevederi, ceea ce poate fi înțeles că se referă și la acte normative cu putere de lege, cum sunt cele adoptate de Parlament și ordonanțele Guvernului, emise în virtutea delegării legislative prevăzute de art. 115 din Constituție”.

Subsecvent, ea a explicat de ce nu este posibilă contracararea pe această cale a dispozițiilor din Legi și ordonanțe: „Luând în considerare și dispozițiile art. 27 alin. (1) din ordonanță, prin care se instituie dreptul persoanei care se consideră discriminată de a cere instanței de judecată, între altele, restabilirea situației anterioare și anularea situației create prin discriminare, deci și a prevederilor cu caracter discriminatoriu, instanța de judecată poate să înțeleagă - ceea ce s-a și petrecut în una din cauzele analizate - că are competența să anuleze o dispoziție legală pe care o consideră discriminatorie și, pentru a restabili situația de echilibru între subiectele de drept, să instituie ea însăși o normă juridică nediscriminatorie sau să aplice dispoziții prevăzute în acte normative aplicabile altor subiecte de drept, în raport cu care persoana care s-a adresat instanței se consideră discriminată.

Un asemenea înțeles al dispozițiilor ordonanței, prin care se conferă instanțelor judecătorești competența de a desființa norme juridice instituite prin lege și de a crea în locul acestora alte norme sau de a le substitui cu norme cuprinse în alte acte normative, este evident neconstituțional, întrucât încalcă principiul separației puterilor, consacrat în art. 1 alin. (4) din Constituție, precum și prevederile art. 61 alin. (1), în conformitate cu care Parlamentul este unica autoritate legiuitoare a țării.

În virtutea textelor constituționale menționate, Parlamentul și, prin delegare legislativă, în condițiile art. 115 din Constituție, Guvernul au competența de a institui, modifica și abroga norme juridice de aplicare generală. Instanțele judecătorești nu au o asemenea competență, misiunea lor constituțională fiind aceea de a realiza justiția - art. 126 alin. (1) din Legea fundamentală -, adică de a soluționa, aplicând legea, litigiile dintre subiectele de drept cu privire la existența, întinderea și exercitarea drepturilor lor subiective.”.

Pe cale de consecință, în lipsa contestării cu succes a dispozițiilor legale în discuție (de suspendare a acordării indemnizației vizate de reclamantă) cu o excepție

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

de neconstituționalitate, nu este permis instanțelor să lase neaplicate dispozițiile legale. Astfel, deși în Decizia Curții Constituționale nr. 818 din 3 iulie 2008 nu s-a arătat expres acest lucru, deoarece nu făcea obiectul discuției, reclamanta putea invoca discriminarea făcută de legiuitor cel mult în fața Curții Constituționale, atacând dispozițiile legale cu o excepție de neconstituționalitate.

Deși această analiză este suficientă în sine, se mai remarcă faptul că dispoziții similare au fost atacate, iar prin Deciziile Curții Constituționale nr. 291/23.05.2013, nr. 871/25.06.2010, nr. 847/14.12.2017 și nr. 366/30.05.2017, excepțiile respective au fost respinse ca neîntemeiate - a se vedea ultima decizie dintre acestea (paragrafele 22-26).

Prin urmare, în lipsa unei schimbări de jurisprudență, se reține că instanța de contencios constituțional nu consideră discriminatorii respectivele dispoziții sau că, în orice caz, legiuitorul este liber să aleagă căror categorii sociale le acordă respectivele beneficii, care nu intră în categoria veniturilor garantate prin Constituție.

În ceea ce privește argumentul încălcării dreptului de proprietate

În ceea ce privește atingerea adusă dreptului de proprietate, sub imperiului art. 1 din Protocolul 1 la Convenția E.D.O., se rețin ca fiind relevante o serie de elemente de jurisprudență.

Astfel, în *cauza Felicia Mihăieș împotriva României și Adrian Gavril Senteș împotriva României*, Curtea arată că „(...) în convenție, nu se conferă dreptul de a primi în continuare un salariu într-un anumit quantum [a se vedea *Vilho Eskelinen și alții împotriva Finlandei (MC)*, nr. 63235/00, pct. 94, CEDO 2007-11, și, *mutatis mutandis*, *Kjartan Asmundsson împotriva Islandei*, nr. 60669/00, pct. 39, CEDO 2004-IX]. Nu este suficient ca un reclamant să se bazeze pe existența unei „contestații reale” sau a unei „plângeri credibile”. O creață poate fi considerată drept o „valoare patrimonială” în sensul art 1 din Protocolul nr. 1 numai atunci când are un temei suficient în dreptul intern, de exemplu în cazul în care este confirmată de o jurisprudență consacrată a instanțelor [*Kopecky împotriva Slovaciei (MC)*, nr. 44912/98, pct. 45-52, CEDO 2004-IX], trebuind a fi avute în vedere și paragrafele 15, 19, 20 (prin ultimele două, Curtea stabilește că reclamanții nu se pot prevala de un "bun", în accepțiunea art. 1 din Paragraful nr. 1 la Convenție. Cu toate acestea,

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Curtea apreciază necesar să analizeze și ipoteza în care reclamanții s-ar fi putut prevala de existența unui "bun" în sensul art. 1 din Paragraful nr. 1 la Convenție).

În lumina acestei spețe, se reține că judecătorii pensionari nu se pot prevala nici măcar de o speranță legitimă, cu atât mai puțin de un bun.

Totodată, în cauza *Kechko împotriva Ucrainei*, Curtea Europeană a reținut următoarele: „Curtea consideră că statul este cel care este în măsură să stabilească ce beneficii trebuie plătite angajaților săi din bugetul de stat. Statul poate dispune introducerea, suspendarea sau încetarea plății unor astfel de beneficii prin modificări legislative corespunzătoare. Totuși, atunci când o dispoziție legală este în vigoare și prevede plata anumitor beneficii, iar condițiile stipulate sunt respectate, autoritățile nu pot refuza în mod deliberat plata acestora atâta timp cât dispozițiile legale rămân în vigoare. (...) 2. Curtea observă că deciziile instanțelor interne de a respinge pretențiile reclamantului privind beneficiile pentru aceste perioade erau întemeiate pe legislația internă. Curtea nu a putut examina pe fond pretențiile reclamantului privind beneficiile pentru perioada cuprinsă între 1997 și 1998 deoarece erau prescrise (a se vedea pct. 11 și 16). De asemenea, instanțele au respins pretențiile reclamantului pentru perioada ulterioară datei de 23 iunie 1999, întrucât dreptul său fusese suspendat prin legea privind învățământul secundar (a se vedea pct. 11 și 18). Curtea nu observă caracterul arbitrar al deciziilor instanțelor cu privire la aceste perioade. În consecință, nu a fost încălcat art. 1 din Protocolul nr. 1 în ceea ce privește acest capăt de cerere.”.

După cum se poate observa, în cauza mai sus citată, Curtea a apreciat că beneficiile acordate de stat pot fi suspendate și nu a constatat că s-a încălcat dreptul de proprietate al reclamantului pentru perioada când, prin lege, plata beneficiilor a fost suspendată, situație similară și în prezenta cauză.

În egală măsură, sunt relevante sub acest aspect și converg spre aceeași soluție considerentele instanței supreme din Decizia nr. 5/2018, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii, paragrafele 89-101, în care se face referire la decizia pronunțată în Cauza *Kechko* contra Ucrainei și se abordează problema unor beneficii asemănătoare (a se vedea paragrafele 89-101).

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

În ceea ce privește argumentul incidenței argumentelor din Decizia RIL nr. XXIII/2005, emisă de Înalta Curte de Casație și Justiție

Prin această decizie, instanța supremă a statuat că: „În aplicarea dispozițiilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, introdus prin Ordonanța Guvernului nr. 83/2000, stabilesc:

Prima de concediu, pe lângă indemnizația de concediu, respectiv o sumă egală cu indemnizația brută sau, după caz, salariul brut din luna anterioară plecării în concediu, pentru magistrați și personalul auxiliar, se acordă numai pentru anii 2001 și 2002, astfel cum a fost reglementată prin dispoziția legală menționată.”.

Situația legislativă avută în vedere de instanța supremă în speța respectivă a fost relativ similară cu cea din prezenta.

Astfel, prin art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 83/2000, s-a stabilit că magistrații și celelalte categorii de personal salarizate în baza acestei legi au dreptul pe perioada concediului de odihnă, pe lângă indemnizația de concediu, la o primă egală cu indemnizația brută sau, după caz, salariul de bază brut din luna anterioară plecării în concediu.

Acest drept a fost suspendat, succesiv, mai întâi prin art. 3 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2001 și apoi prin art. 12 alin. (4) din Legea nr. 743/2001, pentru ca prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților, intrată în vigoare la data de 1 ianuarie 2003, să nu se mai prevadă dreptul la prima de concediu.

Or, în speța analizată în acest material, dreptul la „o indemnizație egală cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute” a avut o soartă similară, în sensul în care a fost suspendat în mod succesiv, pentru ca ulterior să nu se mai găsească deloc în legislație. Altfel spus, exercitarea lui a fost suspendată apoi abrogată, fără să fi existat vreun moment (cel puțin din perspectiva situației reclamantilor din aceste spețe) în care să nu fi fost suspendat, înainte de abrogare.

Înalta Curte a reținut că au interpretat și au aplicat corect dispozițiile legii instanțele care au admis cererile, în sensul obligării Ministerului Justiției și, respectiv, Ministerului Public la plata primei de concediu numai pentru anii 2001-2002, cu motivarea că actul normativ cu putere de lege nu poate produce efecte

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

decât pentru perioada în care este în vigoare, prin opoziție cu instanțele care nu au acordat deloc acest drept.

În motivare, instanța supremă a reținut următoarele: „Într-adevăr, în art. 411 alin. (1) din Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, introdus prin art. I pct. 38 din Ordonanța Guvernului nr. 83/2000, s-a prevăzut că „magistrații și celelalte categorii de personal salarizate pe baza prezentei legi au dreptul pe perioada concediului de odihnă, pe lângă indemnizația de concediu, la o primă egală cu indemnizația brută sau, după caz, salariul de bază brut, din luna anterioară plecării în concediu, care se impozitează separat”.

Ulterior, prin art. III alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2001 s-a prevăzut că „se suspendă până la data de 31 decembrie 2003 aplicarea prevederilor art. 41¹ alin. (1) care cuprind dispoziții referitoare la acordarea primei pentru concediul de odihnă”, iar prin Legea nr. 386/2001 s-a dat un nou cuprins numai alin. (3) al art. III din această ordonanță, prevăzându-se că „pe perioada suspendării aplicării prevederilor legale menționate la alin. (1) și (2) redevin aplicabile dispozițiile legale în materie existente la data intrării în vigoare a Legii nr. 188/1999, a Ordonanței Guvernului nr. 83/2000, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 237/2000”.

În conformitate cu art. 12 alin. (4) din Legea bugetului de stat pe anul 2002 nr. 743/2001, termenele prevăzute în art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2001 au fost prelungite până la 31 decembrie 2002, iar prin art. 10 alin. (3) din Legea bugetului de stat pe anul 2003 nr. 631/2002 s-a dispus prelungirea aceluiași termen până la data de 31 decembrie 2003.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 177/2002, intrată în vigoare la data de 1 ianuarie 2003, s-a prevăzut, la art. 50 alin. (2), că „pe data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se abrogă art. 11 și celelalte dispoziții referitoare la salarizarea și alte drepturi ale magistraților și personalului de specialitate juridică asimilat, potrivit legii, acestora, din Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești [...], cu modificările și completările ulterioare, precum și orice alte dispoziții contrare”.

Rezultă deci, că la data de 1 ianuarie 2003, când a intrat în vigoare ordonanța de urgență menționată, erau abrogate implicit și dispozițiile art. 41¹ alin. (1) din



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Legea nr. 50/1996, referitoare la dreptul magistraților și al celorlalte categorii de personal salarizate, în baza acestei legi, la o primă pentru perioada concediului de odihnă.

În raport cu această situație, dreptul magistraților și al celorlalte categorii de personal salarizate în baza Legii nr. 50/1996 a încetat să mai subziste, nemaiputând să fie pretins, cu începere de la data de 1 ianuarie 2003.

Dar pentru perioada anterioară, chiar dacă s-a dispus, prin art. III alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2001, suspendarea aplicării prevederilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, referitoare la acordarea primei pentru concediul de odihnă, până la data de 31 decembrie 2003, iar prin Legea bugetului de stat pe anul 2002 nr. 743/2001 și prin Legea bugetului de stat pe anul 2003 nr. 631/2002 s-a prelungit, succesiv, aplicarea prevederilor care se referă la prima pentru concediul de odihnă, nu se poate considera, totuși, că acel drept nu ar fi existat, cât timp abrogarea textului de lege care îl prevedea a intervenit abia la 1 ianuarie 2003, când a intrat în vigoare Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 177/2002.

Sucesiunea în timp a actelor normative la care s-a făcut referire impune, deci, să se rețină că dreptul la prima pentru concediul de odihnă al magistraților și al celorlalte categorii de personal salarizate în baza Legii nr. 50/1996, instituit prin art. 41¹ alin. (1), a fost introdus în această lege prin art. I pct. 38 din Ordonanța Guvernului nr. 83/2000 și și-a produs efectele începând de la 1 ianuarie 2001, iar în urma abrogării art. 41¹ alin. (1) prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 177/2002, intrată în vigoare la data de 1 ianuarie 2003, acel drept a încetat să mai existe.

Așa fiind, și cum, în raport cu principiul neretroactivității legii civile, înscris în art. 15 din Constituție și în art. 1 din Codul civil, dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 177/2002 nu au putere retroactivă, rezultă că dreptul la prima pentru concediul de odihnă acordat magistraților și personalului auxiliar de specialitate prin art. 49¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, astfel cum a fost modificată și completată prin art. I pct. 38 din Ordonanța Guvernului nr. 83/2000, a existat în perioada anilor 2001-2002.

Or, dispozițiile art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, prin care s-a acordat dreptul în discuție, au fost în ființă în întreaga perioadă menționată și, fiind conforme cu principiile înscrise în art. 38 alin. (2) din Constituția anterioară [art. 41 alin. (2) din Constituția revizuită în 2003], nu s-a constatat că ar fi neconstituționale.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Pe de altă parte, dispozițiile art. III alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2001, prin care s-a suspendat până la data de 31 decembrie 2003 aplicarea prevederilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, ca și cele ale art. 12 alin. (4) din Legea bugetului de stat pe anul 2002 nr. 743/2001, prin care s-au prelungit până la 31 decembrie 2002 termenele prevăzute la art. III din ordonanța menționată, neconținând vreo referire la eventualitatea desființării dreptului la prima de concediu, ci doar la suspendarea exercițiului acestuia ori la prelungirea termenului de punere în aplicare, nu pot fi considerate nici ele că ar înlătura însăși existența lui.

Mai mult, suspendarea exercițiului dreptului nu echivalează cu însăși înlăturarea lui, cât timp prin nici o dispoziție legală nu i-a fost înlăturată existența pentru anii 2001 și 2002.

Neprevăderea în continuare a acestui drept recunoscut și garantat nu poate înlătura existența lui anterioară pentru că s-ar contraveni atât art. 53 din Constituția revizuită (art. 49 din Constituția anterioară) privind cazurile când se poate restrânge exercițiul unui drept, cât și reglementărilor date prin art. 1 din Protocolul nr. 1 adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Din moment ce printr-o lege anterioară s-a conferit dreptul la primă pentru concediul de odihnă, iar acesta a încetat să mai fie prevăzut doar după trecerea a 2 ani, în care s-a suspendat aplicarea lui, nu se poate considera că acel drept nu a existat în perioada respectivă deoarece s-ar încălca principiul constituțional care garantează realizarea drepturilor acordate.

Ca urmare, pentru ca un drept prevăzut să nu devină doar o obligație lipsită de conținut, redusă la *nudum jus*, ceea ce ar constitui o îngrădire nelegitimă a exercitării lui, un atare drept nu poate fi considerat că nu a existat în perioada celor 2 ani, pentru care exercițiul lui a fost suspendat, iar nu înlăturat. Altfel, s-ar ajunge la situația ca un drept patrimonial, a cărui existență este recunoscută, să fie vidat de substanța sa și, practic, să devină lipsit de orice valoare.

De aceea, respectarea principiului încrederii în statul de drept, care implică asigurarea aplicării legilor adoptate în spiritul și litera lor, concomitent cu eliminarea oricărei tendințe de reglementare a unor situații juridice fictive, face necesar ca titularii drepturilor recunoscute să nu poată fi obstaculați de a se bucura efectiv de acestea pentru perioada în care au fost prevăzute de lege.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate” Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978

În atare situație, în mod corect au procedat instanțele care au considerat că dreptul la acțiune pentru calculul și plata primei de concediu s-a născut la data de 1 ianuarie 2003, când a încetat orice cauză de suspendare ori de neaplicare a prevederilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, modificată și completată prin Ordonanța Guvernului nr. 83/2000.

Reiese deci, că se impune a se considera că dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 33/2001, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr. 386/2001, precum și cele ale Legii nr. 743/2001 au întrerupt cursul prescripției dreptului la acțiune pentru beneficiarii prevederii legale sus-menționate, a cărei punere în aplicare a fost suspendată sau amânată prin acte normative temporare, emise datorită unor condiții financiare deosebite.

Dar efectele produse de aceste acte normative, de suspendare sau de amânare a punerii în aplicare a dispoziției legale referitoare la dreptul dobândit, trebuie limitate numai la perioada cât a fost în vigoare actul normativ care a prevăzut dreptul respectiv.

A considera altfel ar însemna să se prelungească valabilitatea dispoziției de suspendare a aplicării unui text de lege și după abrogarea lui, ceea ce ar fi de neconceput și inadmisibil.

De aceea, nu este posibil să se aplice în prezent nici dispozițiile de prelungire succesivă a termenelor de punere în aplicare a art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, referitoare la prima de concediu de odihnă pentru magistrați și personalul auxiliar, prin invocarea prevederilor legilor bugetului de stat pe anii 2003, 2004 și 2005 [art. 10 alin. (3) din Legea nr. 631/2002, art. 9 alin. (7) din Legea nr. 507/2003 și art. 8 alin. (7) din Legea nr. 511/2004], pentru că s-ar contraveni principiului neretroactivității legii civile, prevăzut în art. 15 alin. (2) din Constituție și reglementat prin art. 1 din Codul civil.

Ca urmare, ordonatorilor principali de credite și, după caz, ordonatorilor de credite de rang inferior le revine obligația să plătească magistraților și personalului auxiliar de specialitate, pentru anii 2001 și 2002, primele de concediu de odihnă convenite acestora în conformitate cu art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, care a fost în vigoare în cei 2 ani și a produs efecte până la data de 1 ianuarie 2003”.

Reclamanții judecători pensionari din spețele deduse acum judecății au pretins că aceste considerente se aplică *mutatis mutandis* în această speță, având în vedere situația similară de fapt, adică similaritatea între traseul dispozițiilor legale ce



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

prevedeau indemnizația de concediu cu cel al prevederilor ce reglementează dreptul la cele 7 indemnizații brute la ieșirea la pensie.

Prima întrebare care se pune în această speță este dacă efectul obligatoriu al deciziei respective se poate extinde asupra litigiilor ce presupun problematica abordată în speță.

Decizia respectivă a fost pronunțată sub imperiul vechiului Cod de procedură civilă, care nu stabilea expres ce se întâmplă în cazul abrogării dispozițiilor în raport de care a fost pronunțată hotărârea Înaltei Curți. Spre comparație, art. 518 C. proc. civ. actual prevede că „decizia în interesul legii își încetează aplicabilitatea la data modificării, abrogării sau constatării neconstituționalității dispoziției legale care a făcut obiectul interpretării”. Literatura juridică aprecia însă că o aceeași regulă era aplicabilă și sub imperiul vechiului Cod de procedură civilă, art. 518 din actualul C.pr.civ. fiind o transpunere în lege a practicii anterioare.

Din perspectiva acestei viziuni asupra efectelor deciziei pronunțate într-un recurs în interesul legii, rezultă că Decizia RIL nr. XXIII/2005, emisă de Înalta Curte de Casație și Justiție a devenit caducă, având în vedere că dispozițiile asupra cărora a fost emisă interpretarea obligatorie au fost abrogate.

Pe de altă parte, deși problematica era similară, dispozițiile legale interpretate erau totuși altele: primele reglementau indemnizația de concediu de odihnă, secundele reglementau indemnizația „de pensionare”.

Mai mult decât atât, se observă că, la momentul intrării în vigoare a Legii 303/2004, dispozițiile pentru interpretarea cărora a fost emisă Decizia RIL nr. XXIII/2005 nici nu mai erau în vigoare, chiar potrivit acestei hotărâri indemnizația de concediu nemaifiind cuvenită decât până la începutul anului 2003.

Toate aceste argumente converg spre concluzia că decizia respectivă nu este obligatorie în speță, putând fi aplicată cel mult prin asemănare. Într-o astfel de situație, ea are doar forța unui argument de autoritate.

Aplicarea *mutatis mutandis* a argumentelor expuse de instanța supremă în acea decizie ar converge spre o soluție similară și în spețele analizate aici, privind indemnizația de pensionare, fiind greu de argumentat în sens contrar. Astfel, similaritatea spețelor, după cum s-a arătat, este dată de împrejurarea că în ambele situații se pune problema unor drepturi reglementate prin dispoziții legale care au fost suspendate succesiv, până când s-a decis chiar abrogarea lor (implicită). Desigur, într-o situație este vorba despre drepturi plătibile an de an (indemnizația de

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

concediu), iar în cealaltă despre drepturi cu executare o singură dată, dar principiul apare ca fiind același.

În ideea că totuși Decizia RIL nr. XXIII/2005 nu este obligatorie în speță, iar judecătorul este liber să aplice argumentele sale de autoritate sau nu, opinia autorului acestui material este că nu se impune acordarea acestor indemnizații, contrar argumentelor expuse de instanța supremă în speța respectivă.

Astfel, analizând durata de existență a dispozițiilor invocate de judecătorii pensionari din spețele acestea, coroborate cu momentul la care fiecare dintre reclamanți ar fi avut dreptul să ceară indemnizația în discuție (momentul ieșirii la pensie), se observă că dreptul lor nu a fost niciodată activ. Mai exact, nu era vreun argument pentru a admite o cerere formulată oricând între momentul ieșirii la pensie și cel al abrogării dispozițiilor care confereau acest drept, cu atât mai mult fiind valabil că nu există niciun argument pentru a admite o astfel de acțiune după momentul abrogării dispozițiilor în discuție. Apare, astfel, ca fiind nu doar paradoxală, ci și de o logică juridică aproximativă, ideea că dreptul respectiv, a cărui exercitare a fost suspendată o perioadă lungă de timp, ar redeveni activ tocmai ca urmare a dispozițiilor prin care este abrogat implicit.

După cum s-a analizat mai sus prin raportare la argumentul vizând încălcarea dreptului de proprietate, Statul este cel care este în măsură să stabilească ce beneficii trebuie plătite angajaților săi din bugetul de stat, el poate dispune introducerea, suspendarea sau încetarea plății unor astfel de beneficii prin modificări legislative corespunzătoare. Or, în speță, Statul a uzat de acest drept, suspendând dreptul în mod repetat, dar uniform și constant, până când l-a abrogat întrutotul.

Prin urmare, se impune respingerea unor asemenea acțiuni.

Atașăm prezentei adrese sentința civilă nr.3265/29.12.2022 pronunțată în dosarul nr.4358/99/2022 al Tribunalului Iași, decizia civilă nr.589/09.06.2023 pronunțată în același dosar de Curtea de Apel Iași și sentința civilă nr.1112/29.05.2023 pronunțată în dosarul nr.6524/99/2022 al Tribunalului Iași.

Opinia formatorilor INM

În cauză, trebuie avute în vedere dezlegările de drept date de Înalta Curte de Casație și Justiție prin hotărâri obligatorii potrivit art. 521 alin. (3) C.proc.civ.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Prin **Decizia nr. XXIII din 12 decembrie 2005**, Înalta Curte de Casație și Justiție - Secțiile Unite a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție; în motivarea acestei soluții, instanța supremă a reținut că **efectele produse de actele normative de suspendare sau de amânare a punerii în aplicare a dispoziției legale referitoare la dreptul dobândit trebuie limitate numai la perioada cât a fost în vigoare actul normativ care a prevăzut dreptul respectiv**. Orice altă interpretare ar însemna o prelungire a valabilității dispoziției de suspendare a aplicării unui text de lege și după momentul abrogării lui, „ceea ce ar fi de neconceput și inadmisibil”. Ca atare, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că nu este posibil să se aplice dispozițiile de prelungire succesivă a termenelor de punere în aplicare a art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, privind prima de concediu de odihnă pentru magistrați și personalul auxiliar, prin invocarea prevederilor din legile bugetului de stat pe anii 2003, 2004 și 2005, pentru că s-ar contraveni principiului neretroactivității legii civile, prevăzut în art. 15 alin. (2) din Constituția României.

Prin **Decizia nr. 16/2015**, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a stabilit că: *„Dispozițiile art. 9 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările și completările ulterioare, vizează exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor, în sensul că acesta este suspendat în perioada 3 iulie-31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept.”*

S-au reținut următoarele:

„Din perspectiva existenței dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații prezintă relevanță dispozițiile art. 15 alin. (1) din Legea nr. 118/2010, prin care au fost abrogate expres o serie de prevederi legale, enumerate limitativ, printre care nu figurează Legea nr. 330/2009 ori anumite dispoziții ale acesteia.

Abrogarea Legii nr. 330/2009 a fost dispusă prin art. 39 lit. w) din Legea nr. 284/2010.

În noul cadru legislativ, aplicabil începând cu anul 2011, dreptul la acordarea de ajutoare la ieșirea la pensie, retragere ori la trecerea în rezervă a fost prevăzut la art. 20 din anexa nr. VII la Legea nr. 284/2010.

Totodată, la art. 13 alin. (1) din Legea nr. 285/2010 s-a prevăzut că:



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

„Art. 13. - (1) În anul 2011, dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă nu se aplică.”

Din interpretarea normelor legale enunțate rezultă că voința legiuitorului nu a fost aceea de eliminare a beneficiilor acordate unor categorii socioprofesionale, respectiv de încetare a existenței dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații, ci doar de suspendare a exercițiului acestui drept.

Rațiunea acestei interpretări este impusă și de succesiunea în timp a actelor normative prin care legiuitorul a dispus, cu caracter temporar, măsura neaplicării dispozițiilor legale privind ajutoarele/indemnizațiile în anii 2011-2015.

Sub acest aspect, relativ la măsurile financiare instituite prin Legea nr. 283/2011 pentru anul 2012, Curtea Constituțională a reținut că aceste măsuri nu aduc atingere înseși substanței drepturilor bănești vizate, ci doar amână acordarea ajutoarelor/indemnizațiilor pe o perioadă limitată de timp, pentru a nu se crea o datorie bugetară imposibil de acoperit, în contextul unui echilibru financiar marcat de criză (deciziile nr. 1.576 din 7 decembrie 2011 și nr. 291 din 23 mai 2013).

Prin urmare, se impune a se reține că efectele dispozițiilor art. 9 din Legea nr. 118/2010 au vizat exercițiul dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații, în sensul suspendării acestuia în perioada 3 iulie-31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept.”

De asemenea, prin **Decizia nr. 5 din 5 martie 2018**, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Suceava și, în motivarea acestei soluții, din analiza circumstanțelor specifice ale instituirii ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere, instanța supremă a reținut că, pe fondul suspendării repetate prin acte normative reținute ca fiind constituționale, **acestea nu au intrat niciodată în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere de Legea-cadru nr. 284/2010, ele având în continuare un conținut abstract, fiind condiționate în recunoașterea lor concretă de o nouă manifestare a legiuitorului, motiv pentru care nu pot fi considerate "bunuri" din această perspectivă.** S-a mai reținut că, în condițiile în care exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din capitolul II al anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii,

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Începând cu anul 2011 și până în anul 2017 inclusiv, aspect recunoscut de jurisprudența constantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale, se apreciază că nu poate fi vorba nici de o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi. În concluzie, Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că acest argument se consolidează în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017, care nu mai stabilește asemenea drepturi, art. 66 din Legea nr. 24/2000 recunoscând posibilitatea abrogării chiar și în cazul normelor suspendate.

Mai mult decât atât, instanța supremă a reținut că, deși în întreaga perioadă în care Legea-cadru nr. 284/2010 a fost în vigoare, dispozițiile privitoare la aceste drepturi nu au fost abrogate în mod expres, nu se poate susține că acestea s-au născut efectiv în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere inițial, în condițiile în care valorificarea lor a fost în mod repetat suspendată și nicio altă dispoziție legală sau soluție de jurisprudență nu a diminuat efectul actelor normative reținute a fi suspendat exercițiul drepturilor pentru a concretiza o speranță legitimă pentru viitor.

Nu în ultimul rând, chestiunea de drept: „dacă art. 8 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, se interpretează în sensul că se aplică și la stabilirea cuantumului ajutoarelor prevăzute de art. 20 alin. (1) și (2) din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare” a fost soluționată prin **Decizia nr. 35 din 4 iunie 2018**, în care Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a reținut aceleași principii în interpretarea dispozițiilor privind suspendarea acordării plății ajutoarelor financiare prevăzute de art. 20 din capitolul II al anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010.

Astfel, în condițiile în care exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din capitolul II al anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până în anul 2017 inclusiv, așa cum s-a constatat în mod constant de către Înalta Curte de Casație și Justiție, **s-a apreciat că nu poate fi vorba nici de o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi.**



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Totodată, s-a reținut că, potrivit celor statuate în considerentele Deciziei nr. 5 din 5 martie 2018 (paragrafele 95, 96), această concluzie se consolidează în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017, care nu mai stabilește asemenea drepturi, art. 66 din Legea nr. 24/2000 recunoscând posibilitatea abrogării chiar și în cazul normelor suspendate.

Astfel, prin **Decizia nr. 35 din 4 iunie 2018**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 810 din 21 septembrie 2018, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a respins, ca inadmisibilă, sesizarea formulată, reținând că nu există premisele declanșării unei practici neunitare. În considerentele deciziei s-a reținut că **exercițiul dreptului** la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din capitolul II al anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 **a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, astfel încât nu poate fi vorba despre o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi** (paragraful 82), concluzie ce se consolidează în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017 (paragraful 83).

În considerentele **Deciziei nr. 20/2019**, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a reținut următoarele:

*„64. Devine astfel evident că problema de drept la care face referire sesizarea, în contextul în care vizează consecințele suspendării unei norme cu efect asupra exercițiului dreptului ce făcea obiectul acesteia, **imposibil de circumscris noțiunii de „speranță legitimă” asimilabilă noțiunii de „bun”** susceptibil de valorificare, nu are caracter de noutate în sensul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă.*

65. De asemenea, chestiunea de drept relevată, chiar dacă are legătură cu dezlegarea cauzei, față de criticile deduse judecății în apel, care pun în discuție modul de aplicare de către prima instanță a dispozițiilor art. 11 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017, nu îndeplinește cerința de a fi o veritabilă, reală problemă de drept, aptă să declanșeze mecanismul unificării prevăzut de art. 519 din Codul de procedură civilă.

73. Astfel, analiza instanței trebuie doar să facă distincția între norme care suspendă exercițiul unor drepturi și norme care abrogă drepturi subiective.

74. În cazul primei categorii de norme și al consecințelor produse pe planul dreptului subiectiv afectat, cu referire punctuală chiar la cele aduse în discuție prin



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

prezenta cerere de hotărâre prealabilă, instanța supremă s-a pronunțat, așa cum s-a menționat anterior, în mai multe rânduri, arătând că, pe fondul suspendării repetate prin acte normative reținute ca fiind constituționale, aceste drepturi nu au intrat în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere de Legea-cadru nr. 284/2010, ele având în continuare un conținut abstract, fiind condiționate în recunoașterea lor concretă de o nouă manifestare a legiuitorului, motiv pentru care nu pot fi considerate bunuri din această perspectivă (Decizia nr. 5 din 5 martie 2018, Decizia nr. 35 din 4 iunie 2018). În același sens s-a statuat că lipsa caracterului actual al dreptului și inexistența unei „speranțe legitime” de valorificare efectivă a acestuia s-au consolidat în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea-cadru nr. 153/2017 (paragraful 83 din Decizia nr. 35 din 4 iunie 2018).

75. În privința normelor abrogatoare, ele presupun încetarea eficacității dispozițiilor normative pentru viitor și pot dispune o abrogare directă sau expresă ori abrogarea tacită (când actul normativ nou, fără a conține vreo dispoziție abrogatoare, conține doar dispoziții incompatibile cu cele cuprinse în actul normativ vechi)”.

Din aceste hotărâri ale ÎCCJ se constată că se face o diferență între două situații:

- drepturile prevăzute de lege, neabrogate sau până la abrogare, exercitate în trecut și al căror exercițiu este suspendat, fără a le fi afectată existența și substanța;
- drepturile prevăzute de lege, al căror exercițiu a fost suspendat de la intrarea în vigoare a legii, care nu au fost niciodată exercitate și care nu pot constitui nici măcar o speranță legitimă.

Rezultă că, dacă dreptul a fost exercitat în baza legii și apoi suspendarea acordării lui s-a dispus prin legi cu caracter temporar, efectele produse de actele normative de suspendare sau de amânare a punerii în aplicare a dispoziției legale referitoare la dreptul dobândit trebuie limitate numai la perioada cât a fost în vigoare actul normativ care a prevăzut dreptul respectiv iar prevederile legale respective vizează exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor, în sensul că acesta este suspendat temporar, și nu existența acestui drept.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Prevederile art. 81 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, potrivit cu care judecătorii și procurorii cu vechime continuă în magistratură de 20 de ani beneficiază, la data pensionării sau a eliberării din funcție pentru alte motive neimputabile, de o indemnizație egală cu 7 indemnizații de încadrare lunare brute, care se impozitează potrivit legii, nu au fost niciodată abrogate, fiind doar suspendat exercițiul acestui drept. Situația nu este similară cu ajutoarele/indemnizațiile acordate cu ocazia pensionării prevăzute de Legea nr. 284/2010, care nu au fost niciodată puse în aplicare. Dimpotrivă, prevederile art. 81 din Legea nr. 303/2004 au produs efect și au fost puse în aplicare o îndelungată perioadă de timp.

Singura problemă este dacă durata mare a suspendării, începând cu Legea nr. 118/2010, poate conduce la concluzia că speranța legitimă s-a pierdut și la ce moment. Dacă s-ar accepta însă că durata mare a suspendării aplicării acestor prevederi a dus la pierderea speranței legitime, ar trebui stabilit un moment anume de la care aceasta s-a pierdut, care ar putea fi afectat de un caracter arbitrar. Un moment la care s-ar putea considera că speranța legitimă a dispărut ar putea eventual să fie considerat cel la care s-a cristalizat o jurisprudență cvasiunitară în sensul respingerii acestor pretenții, însă un asemenea studiu ar trebui realizat în cadrul unei proceduri de recurs în interesul legii. În lipsa unor date de acest tip, stabilirea unui moment de la care speranța legitimă ar fi dispărut ar fi arbitrar și ar conduce la un tratament diferențiat nejustificat între magistrați care au fost eliberați din funcție la date diferite, chiar foarte apropiate.

Este important, însă, și motivul pentru care acțiunile cu acest obiect au fost respinse, întrucât, dacă au fost respinse cu motivarea că dreptul este doar suspendat iar obligația de plată nu este exigibilă, acesta nu ar putea fi interpretat, din contră, ca un element de natură a susține speranța legitimă a plății la un anumit moment în care suspendarea nu va mai opera.

Cu majoritate, participanții au agreat soluția conform căreia, ca urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 303/2022, dreptul nu mai poate fi acordat. A fost formulată și propunerea de declanșare a unui mecanism formal de unificare a practicii judiciare.

În cadrul dezbaterilor s-a pus în discuție semnificația faptului că în decizia citată Înalta Curte de Casație și Justiție analizează existența unei speranțe legitime, semnificația neacordării acestor drepturi cu justificarea că textul legal care le



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

conferea a fost abrogat, după ce în prealabil astfel de cereri au fost respinse ca premature, efectul suspendării asupra drepturilor care nu erau născute la momentul dispozițiilor de suspendare. De asemenea, a fost evocată practică judiciară în sensul admiterii acțiunilor, după ieșirea din vigoare a ordonanțelor de guvern prin care s-a suspendat aplicarea respectivelor norme legale, având în vedere considerentele deciziilor Înaltei Curți de Casație și Justiție conform cărora, la momentul intervenirii dispozițiilor de suspendare dreptul era născut, doar exercițiul acestuia fiind suspendat, cu consecința că abrogarea nu mai putea conduce la pierderea dreptului deja născut.

6. Interpretarea sintagmei „data absolvirii” pentru acordarea primei de inserție prevăzută de art. 731 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, primă denumită generic „primă de absolvent”, din perspectiva îndeplinirii condiției prevăzute la art. 431 alin. (1) lit. d) din H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 (CA Constanța)

Materia: drept civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect Ecris: contestație privind alte drepturi de asigurări sociale

Act normativ incident: Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 174/2002

Cuvinte cheie: alte drepturi de asigurări sociale, primă de inserție, primă de absolvent

6.1. Problema de drept

Interpretarea sintagmei „data absolvirii” pentru acordarea primei de inserție prevăzută de art. 73¹ alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, primă denumită generic „primă de absolvent”, din perspectiva îndeplinirii condiției prevăzute la art. 43¹ alin. (1) lit. d) din H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

6.2. Orientări jurisprudențiale

Decizia civilă nr. 183/AS din data de 09.03.2023 pronunțată de Curtea de Apel Constanța - Complet specializat pentru conflicte de muncă și asigurări sociale

6.3. Opinia referentului

Data absolvirii, în sensul art. 43¹ alin. (1) lit. d) din H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, este data care rezultă din actul de absolvire existent la data depunerii cererii pentru acordarea primei de inserție. Dacă în acest act nu apare o dată anume, ci doar menționarea lunii și a anului sesiunii, nu se impune efectuarea altor demersuri către instituția de învățământ, pentru ca aceasta să precizeze data ultimului examen, ci urmează a fi aplicate dispozițiile art. 52 alin. (3) din Norme, care se aplică prin asemănare, chiar dacă alin. (1) al acestui text se referă la convenția ce trebuie încheiată între angajatorii care încadrează în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ în condițiile art. 80 din lege și agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București. Prin folosirea sintagmei „în sensul legii” din acest text, legiuitorul a stabilit modalitatea de calcul a datei absolvirii studiilor conform legii, pentru toate situațiile generale din actul normativ, iar nu doar pentru cele care au prevederi speciale.

Opinia formatorilor INM

Potrivit art. 52 alin. (3) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 aprobate prin HG nr. 174/2002 din 20 februarie 2002, „[în] sensul legii, data absolvirii studiilor este data de întâi a lunii următoare celei înscrise în diplomă sau, după caz, în certificatul de studii eliberat de către instituția de învățământ de stat sau particular, autorizată ori acreditată în condițiile legii, dacă în cuprinsul acestora nu se specifică, în mod expres, o anumită dată de absolvire.”

În această privință se pune și o problemă de probațiune. Prin ipoteză, litigiul apare când autoritatea administrativă competentă respinge cererea de acordare a beneficiului, cu motivarea că nu s-a respectat termenul de acordare.

Or, în acest caz, autoritatea administrativă este cea care trebuie să dovedească depășirea termenului de 60 de zile de la absolvire, eventual solicitând relații de la unitatea de învățământ emitentă a actului de studii.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

**„Justiția 2020 - Profesionalism și integritate”
Cod SIPOCA 453/MySMIS2014+ 118978**

Dacă această dovadă nu se cere și nu există probe privind depășirea termenului legal, refuzul autorității administrative apare a fi nejustificat. În mod logic, în acest caz, în care în actul de studii se indică doar luna și anul absolvirii formei de învățământ, trebuie avută în vedere data la care, cel mai târziu, se poate considera că a avut loc absolvirea, adică ultima zi a lunii indicate. Soluția este confirmată de art. 53 alin. (3) din H.G. nr. 174/2002.

Cu unanimitate, participanții au agreat opinia formatorilor INM.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

