



R O M Â N I A
CURTEA DE APEL IAȘI

Iași, Str. Elena Doamna, nr. 1A, cod poștal 700398
telefon 0232-217808, fax 0232-255907, 0232-217808
e-mail ca-iasi@just.ro, operator de date cu caracter personal nr. 3067

Secția pentru litigii de muncă și asigurări sociale

Nr. 2836/A/2 iulie 2015

MINUTA
întâlnirii privind problemele de drept interpretate și aplicate neunitar,
în materia litigiilor de muncă și a asigurărilor sociale,
în trimestrul II/2015

- Vineri, 26 iunie 2015, ora 12⁰⁰ -

I.1. Titlul: Timbrarea cererii de recuzare

<i>Materia:</i>	Litigii de muncă
<i>Subcategoria:</i>	Litigii de muncă
<i>Obiectul din ECRIS:</i>	Cerere de recuzare
<i>Actul normativ incident:</i>	OUG nr. 80/2013 Codul muncii (art.266 și 270)
<i>Doctrină:</i>	
<i>Decizii ale Curții Constituționale, CEDO, CJUE:</i>	Decizia CC nr.508/2013, Decizia CC din 27 mai 2015 Hot. în cauza Ashingdane c. Regatului Unit,1985 Hot. în cauza Kreuz c. Poloniei, 2001
<i>Practica ÎCCJ și a altor instanțe:</i>	Neunitara Unele instanțe consideră că se timbrează cererile de recuzare în litigiile de muncă, altele că nu se timbrează

I.2. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt:

Cererile de recuzare în materia jurisdicției muncii sunt sau nu sunt scutite de taxa judiciară de timbru.

Rezumatul soluției însușite, de majoritatea judecătorilor prezenți:

Cererile de recuzare nu sunt scutite de plata taxei judiciare de timbru, fiind aplicabile dispozițiile art. 9 din OUG nr. 80/2013, în sensul taxării acestora cu suma de 100 lei.

I.3. Argumentetele soluției însușite de majoritatea judecătorilor prezenți:

Cererea de recuzare este un incident procedural referitor la compunerea completului de judecată și nu constituie o cerere incidentă jurisdicției muncii, în sensul art. 266 coroborat cu art. 270 din Codul muncii și anume „soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.”

Justificarea legiuitorului pentru scutirea de la plata taxei judiciare de timbru rezidă în natura drepturilor aduse spre soluționare instanței de judecată, în sensul în care s-a urmărit ca pentru toate conflictele juridice ce vizează raporturile de muncă între salariat și angajator ori între partenerii sociali să se asigure deplinul acces la justiție în sensul art. 21 din Constituție. Efectivitatea dreptului de acces la o instanță impune ca exercitarea dreptului în cauză să nu fie împiedicată de existența vreunui obstacol de drept sau de fapt ce ar putea afecta însăși esența dreptului.

Or, cererea de recuzare nu poate fi raportată sintagmei dreptului de acces la o instanță în sensul exercitării dreptului material.

De altfel, trebuie notat și faptul că în situația în care justițiabilul nu poate face față cheltuielilor unui proces din cauza lipsei mijloacelor materiale, tocmai ca o garanție a liberului acces la justiție, prin art. 42 din OUG nr. 80/2013 legiuitorul a instituit posibilitatea ca persoanele fizice să poată beneficia de scutiri, reduceri, eşalonări sau amânări pentru plata taxelor judiciare de timbru, în condițiile OUG nr. 51/2008 privind ajutorul public judiciar în materie civilă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.193/2008, cu modificările și completările ulterioare.

II.1. Titlul: Competența materială în anularea unei decizii de recuperare debit emisă în baza dispozițiilor Legii nr. 76/2002. Conflict negativ de competență

Materia:	Asigurări sociale
Subcategoria:	Conflict de competență
Obiectul din ECRIS:	Conflict negativ de competență
Actul normativ incident:	Legea nr. 76/2002
Legislație incidentă:	Art. 119 alin. 2 din Legea nr. 76/2002, art. 712 alin. 2 C.pr.civ. combinat cu art. 119 alin. 1 C.proc.civ
Doctrină:	
Decizii ale Curții Constituționale, CEDO, CJUE:	Cu referire la Decizia ÎCCJ nr. 10/2014 – cauza <i>D. împotriva României</i> Hotărârea din 7 februarie 2012; cazul SC „P.S.” SA împotriva României, Curtea Europeană; cauza Z. și alții împotriva Greciei (Hotărârea din 18 noiembrie 2004)
Practica ÎCCJ și a altor instanțe:	Decizia ÎCCJ nr. 10/2014 Decizia din 25.05.2015 a Curții de Apel Constanța care decide competența în favoarea judecătorei Decizia nr.3537/10.12.2008 a Curții de Apel Timișoara, care soluționează contestația împotriva deciziei de imputare în secția de litigii de muncă și asigurări sociale.

II.2. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt:

Problema de drept aplicată neunitar a pornit de la Deciziei ÎCCJ nr.10/2014 dată în completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. Astfel, ÎCCJ a fost investită cu „dezlegarea modului de interpretare a dispozițiilor art. 47 alin. (2) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, respectiv dacă norma de trimitere anterior menționată se referă la **termenul general de prescripție** de 3 ani reglementat de art. 3 din Decretul nr. 167/1958 (respectiv art. 2.517 din Codul civil) sau la termenul de prescripție de 5 ani de la data de 1 ianuarie a anului fiscal următor celui în care a luat naștere dreptul reglementat de art. 131 alin. (1) din Codul de procedură fiscal”.

Prin dispozitiv s-a decis cu privire la termenul de prescripție aplicabil situației în discuție.

Cu toate acestea, prin considerente a stabilit și asupra competenței materiale în soluționarea contestației la executare împotriva titlului executoriu emis în baza Legii nr. 76/2002, fără referire expresă în dispozitiv.

Neechivoc, în cauza *D. împotriva României*, Curtea Europeană a statuat: „(..) Curtea reamintește că motivarea unei hotărâri are același efect obligatoriu ca și dispozitivul dacă, precum în prezenta cauză, aceasta constituie baza ei fundamentală (Hotărârea din 7 februarie 2012). În același sens, Hotărârea *P. împotriva Franței*, 2004”.

De asemenea, în cazul SC „P.S.” SA împotriva României, Curtea Europeană – preluând statuarea din cauza *Z. și alții împotriva Greciei* (Hotărârea din 18 noiembrie 2004) – a stabilit tot neechivoc: „(..) Obligația de a executa o hotărâre judecătorească nu se limitează la dispozitivul acesteia; de fapt, fondul hotărârii este în același timp cel care trebuie respectat și aplicat (Hotărârea din 3 iunie 2008)”.

Nu în ultimul rând, se impune și observația că Noul Cod de procedură civilă conține o reglementare expresă în sensul că: „Autoritatea de lucru judecat privește dispozitivul, precum și considerentele pe care acestea se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă.” (art. 430 alin. (2)).

În acest context, trebuie recunoscută autoritate de lucru judecat **motivelor cu valoare decizională**, adică acelor motive care conțin soluții asupra unor puncte litigioase ale procesului (competența materială în soluționarea contestației la executare) de așa manieră încât doar felul în care au fost aduse în fața judecătii (pe cale de apărare ori ca aspecte prelabile cercetării fondului), face ca astfel de soluții să nu se regăsească în dispozitivul Deciziei ÎCCJ nr. 10/2014?

Rezumatul soluției însușite în unanimitate de judecători: Competența aparține judecătoriei

Argumentetele soluției însușite de majoritatea judecătorilor prezenți:

Prin considerentele Deciziei ÎCCJ nr. 10/2014 dată în completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a reținut competența judecătoriei în a cărei rază își are sediul Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, argumentându-se astfel: contestația la decizia de debit are valoarea unei contestații la executare (decizia civilă nr.3/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 284/45/2015).

ÎCCJ a fost investită cu „dezlegarea modului de interpretare a dispozițiilor art. 47 alin. (2) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, respectiv dacă norma de trimitere anterior menționată se referă la **termenul general de prescripție** de 3 ani reglementat de art. 3 din Decretul nr. 167/1958 (respectiv art. 2.517 din Codul civil) sau la termenul de prescripție de 5 ani de la data de 1 ianuarie a anului fiscal următor celui în care a luat naștere dreptul reglementat de art. 131 alin. (1) din Codul de procedură fiscal”.

Prin dispozitiv s-a decis cu privire la termenul de prescripție aplicabil situației în discuție.

Neechivoc, în cauza *D. împotriva României*, Curtea Europeană a statuat: „(..) Curtea reamintește că motivarea unei hotărâri are același efect obligatoriu ca și dispozitivul dacă, precum în prezenta cauză, aceasta constituie baza ei fundamentală (Hotărârea din 7 februarie 2012). În același sens, Hotărârea P. împotriva Franței, 2004”.

De asemenea, în cazul SC „P.S.” SA împotriva României, Curtea Europeană – preluând statuarea din cauza Z. și alții împotriva Greciei (Hotărârea din 18 noiembrie 2004) – a stabilit tot neechivoc: „(..) Obligația de a executa o hotărâre judecătorească nu se limitează la dispozitivul acesteia; de fapt, fondul hotărârii este în același timp cel care trebuie respectat și aplicat (Hotărârea din 3 iunie 2008)”.

Nu în ultimul rând, se impune și observația că Noul Cod de procedură civilă conține o reglementare expresă în sensul că: „Autoritatea de lucru judecat privește dispozitivul, precum și considerentele pe care acestea se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă.” (art. 430 alin. (2)).

În acest context, trebuie recunoscută autoritate de lucru judecat **motivelor cu valoare decizională**, adică acelor motive care conțin soluții asupra unor puncte litigioase ale procesului (competența materială în soluționarea contestației la executare) de așa manieră încât doar felul în care au fost aduse în fața judecății (pe cale de apărare ori ca aspecte prealabile cercetării fondului), face ca astfel de soluții să nu se regăsească în dispozitivul Deciziei ÎCCJ nr. 10/2014.

III.1. Titlul: Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator. Analizarea de către instanță a faptei ilicite în cadrul răspunderii patrimoniale în condițiile în care pentru aceeași faptă salariatul a fost sancționat disciplinar și nu a contestat decizia

<i>Materia:</i>	Litigii de muncă
<i>Subcategoria:</i>	Răspunderea patrimonială
<i>Obiectul din ECRIS:</i>	Răspundere patrimonială
<i>Actul normativ incident:</i>	art. 271 Codul muncii art. 252 alin. 3 și 5 din Codul muncii
<i>Practica ÎCCJ și a altor instanțe:</i>	Nu a fost identificată

III.2. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt:

Din analiza dispozițiilor art. 271 Codul muncii rezultă că pentru a exista răspundere patrimonială este necesar să fie întrunite cumulativ următoarele condiții de fond: calitatea de salariat la angajatorul păgubit, **fapta ilicită și personală a salariatului**, săvârșită în legătură cu munca sa, prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului, raportul de causalitate între fapta ilicită și prejudiciu, vinovăția salariatului.

În condițiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar de către angajator pentru aceeași faptă ce constituie temeiul cererii de atragere a răspunderii patrimoniale, iar decizia de sancționare nu a fost contestată de salariat, instanța verifică existența faptei sau reține că este dovedită prin decizia sancționatorie necontestată?

III.3. Soluții juridice posibile cu argumente:

a) **Într-o opinie** s-a susținut că, potrivit dispozițiilor art. 252 alin. 3 și 5 din Codul muncii, decizia de sancționare produce efecte de la data comunicării salariatului, acesta având dreptul de a o contesta în instanță. Luarea la cunoștință de către salariat de decizia sancționatorie și nesupunerea actului unilateral al angajatorului controlului judecătoresc echivalează cu acceptarea conținutului întregii decizii, atât în ceea ce privește fapta imputată, vinovăția, precum și sancțiunea aplicată, în sensul recunoașterii acuzelor angajatorului (decizia civilă nr.622/2014 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 2203/99/2014)

b) **În cea de a doua opinie** s-a susținut că decizia sancționatorie necontestată în instanță nu are putere de lucru judecat în privința faptei ilicite a salariatului, asupra procesului privind atragerea răspunderii patrimoniale și, ca atare, instanța este ținută a verifica săvârșirea faptei ilicite ca element de admisibilitate al acțiunii (decizia civilă nr.637/2015 pronunțată de curtea de Apel Iași în dosarul nr. 5595/99/2014; (decizia civilă nr.638/2015 pronunțată de curtea de Apel Iași în dosarul nr. 2201/99/2014,). Instanța va verifica existența faptei și caracterul ilicit al acesteia, ca elemente ale răspunderii patrimoniale. Numai în ipoteza în care sancțiunea disciplinară anterior aplicată ar fi fost contestată în instanță, iar instanța s-ar fi pronunțat deja cu privire la existența faptei și caracterul ilicit al acesteia, o astfel de decizie ar avea putere de lucru judecat.

În cazul în care sancțiunea disciplinară nu a fost contestată, decizia sancționatorie nu are putere de lucru judecat, iar luarea la cunoștință de către salariat a acestei decizii nu îl lipsește de posibilitatea unui control jurisdicțional al existenței faptei și al caracterului ilicit al acesteia într-un proces distinct, privind atragerea răspunderii patrimoniale.

Rezumatul soluției însușite în majoritate de judecători:

Întrucât nu s-a întrunit majoritatea de voturi, problema va fi reluată în dezbatere la următoarea întâlnire.

IV.1. Titlul: Despăgubiri bănești reprezentând contravaloarea concediului de odihnă și plata sporului de 100% pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală în perioada 2010-2013 asistenților maternali profesioniști, prin raportare la dispozițiile art. 144, art. 145 și art. 146 alin. 4 Codul Muncii și ale HG nr. 679/2003

Materia:	Litigii de muncă
Subcategoria:	Despăgubiri, spor pentru zilele libere
Obiectul din ECRIS:	despăgubiri

Legislație incidentă:	HG nr. 679/2003, 144, art. 145 și art. 146 alin. 4 Codul Muncii
Doctrină:	Ștefănescu Ana ”Contractul individual de muncă la domiciliu al asistentului maternal – Revista de Dreptul muncii nr.5/2010
Practica ÎCCJ și a altor	decizia civilă nr.592/2008 pronunțată de Curtea de Apel Pitești Sentința civilă nr.477/F/2009 pronunțată de Tribunalul Bistrița Năsăud

<i>instanțe:</i>	
------------------	--

Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt: Asistenții maternali profesioniști care, chiar la cererea lor, și-au continuat activitatea și în perioada în care „efectuaau concediul legal de odihnă”, (în intervalul anilor 2010/2013) au fost prejudiciați și sunt îndreptățiți la plata *despăgubirilor* pentru prejudiciul suferit, proporțional cu numărul de zile de concediu de odihnă în care au asigurat continuitatea activității?

Este întemeiată solicitarea de plată a sporului de 100% pentru munca prestată de asistenții maternali profesioniști la domiciliu în zilele de sărbătoare legală din perioada 2010-2013?

IV.2. Rezumatul soluției însușite în unanimitate de judecători:

Asistenții maternali profesioniști care, chiar la cererea lor, și-au continuat activitatea și în perioada în care „efectuaau concediul legal de odihnă”, (în intervalul anilor 2010/2013) au fost prejudiciați și sunt îndreptățiți la plata *despăgubirilor* pentru prejudiciul suferit, proporțional cu numărul de zile de concediu de odihnă în care au asigurat continuitatea activității.

Nu este întemeiată solicitarea de plată a sporului de 100% pentru munca prestată de asistenții maternali profesioniști la domiciliu în zilele de sărbătoare legală din perioada 2010-2013.

Argumentele soluției însușite în unanimitate de judecătoria prezenți:

a. În ceea ce privește solicitarea pentru acordarea de despăgubiri:

Asistenți maternali profesioniști își desfășoară activitatea în condițiile HG nr. 679/2003, pe bază de contracte individuale de muncă.

Astfel, potrivit art. 8 alin. 1 din HG nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist, activitatea persoanelor atestate ca asistent maternal profesionist se desfășoară în baza unui contract individual de muncă, care are un caracter special, specific protecției copilului, încheiat cu un serviciu public specializat pentru protecția copilului sau cu un organism privat autorizat care are obligația supravegherii și sprijinirii activității desfășurate de asistenții maternali profesioniști.

La art. 10 din acest act normativ sunt prevăzute obligațiile asistentului maternal profesionist privind copiii primiți în plasament sau încredințați, la alin. 1 lit. f fiind prevăzută *obligația* „să asigure continuitatea activității desfășurate și în perioada efectuării concediului legal de odihnă, cu *excepția* cazului în care separarea de copiii plasați sau încredințați pentru această perioadă este autorizată de către angajator.”

Potrivit dispozițiilor art. 144 alin. 1 Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, alin. 2 prevăzând că *acest drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări*. Totodată, art. 149 Codul muncii prevede *obligația* salariatului de a efectua în natură concediului de odihnă în perioada în care a fost programat, cu *excepția* situațiilor prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 2 Codul muncii, prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin *legi speciale*, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Prin urmare, în cazul raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale sunt aplicabile dispozițiile specifice derogatorii, și nu reglementarea generală din Codul muncii.

Este adevărat că dispozițiile art. 10 alin. 1 lit. f din HG nr. 679/2003 sunt dispoziții speciale în raport cu dispozițiile art. 144 și art. 149 Codul muncii, în sensul că instituie obligația salariatului de a asigura continuitatea activității desfășurate (de a presta munca) și în perioada „efectuării concediului legal de odihnă”, excepția fiind situația în care se efectuează în natură concediul de odihnă (prin separarea de copii nu se prestează munca), dar numai cu autorizarea angajatorului.

Însă, pentru perioada 2010-2013, dispozițiile art. 10 alin. 1 lit. f din HG nr. 679/2003 nu înlătură aplicarea dispozițiilor art. 144 și art. 149 Codul muncii, deoarece HG nr. 679/2003 *nu este o lege specială*. Lege specială este *Legea nr. 272/2004*, dar acest act normativ reglementează elementele caracteristice ale contractului individual de muncă cu caracter special, aferent protecției copilului, încheiat de asistentul maternal profesionist cu direcția sau cu un organism privat acreditat (printre care și obligația ca „în perioada efectuării concediului legal de odihnă asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa este autorizată de direcție”) doar ulterior modificărilor și completărilor aduse prin *Legea nr. 257/2013*.

Ca atare, în ceea ce privește concediul de odihnă pentru anii 2010-2013, asistenților maternali profesioniști li se aplică dispozițiile Codului muncii, care garantează efectuarea în natură a concediului de odihnă. Asistenții maternali profesioniști care, chiar la cererea lor, și-au continuat activitatea și în perioada în care „efectuau concediul legal de odihnă”, au fost prejudiciați și sunt îndreptățiți la plata despăgubirilor pentru prejudiciul suferit, proporțional cu numărul de zile de concediu de odihnă în care au asigurat continuitatea activității.

Evident că nu au fost prejudiciați, deci nu sunt îndreptățiți la plata despăgubirilor, asistenții maternali profesioniști, în cazul cărora a fost autorizată de către angajator, pe perioada efectuării concediului de odihnă, separarea de copiii plasați sau încredințați.

(Decizia civilă nr.901/2011 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr.5034/99/2010)

b. În ceea ce privește solicitarea de plată a sporului de 100% pentru munca prestată de asistenții maternali profesioniști la domiciliu în zilele de sărbătoare legală din perioada 2010-2013:

Potrivit art. 110 alin. 1 Codul muncii, salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Potrivit art. 142 alin. 2 Codul muncii, în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Examinând contractele colective de muncă la nivel de unitate, se constată că acestea nu conțin clauze vizând recunoașterea și plata sporului pentru zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale de 100% doar pentru salariații din centrele de plasament și privarea de acest drept a salariaților care prestează munca la domiciliu.

Prin urmare, nu sunt incidente dispozițiile art. 110 alin. 1 Codul muncii, cu atât mai mult cu cât, potrivit art. 108 alin. 2 Codul muncii, în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, *salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru*.

De asemenea, nu sunt incidente nici dispozițiile art. 142 alin. 2 Codul muncii, în condițiile în care contractele colective de muncă la nivel de unitate, a căror executare este obligatorie pentru părți, semnate și de reprezentantul sindicatului, conțin clauza potrivit

căreia programul de muncă al asistenților maternali profesioniști este permanent, în condițiile HG nr. 679/2003.

(Decizia civilă nr.52/2009 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 2942/99/2008; decizia civilă nr.302/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 24/99/2014).

V.1. Titlul: Hotărâre de încuviințare a înțelegerii părților prin acord de mediere privind drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice

Materia:	Litigii de muncă
Subcategoria:	Drepturi salariale
Obiectul din ECRIS:	Drepturi salariale
Actul normativ incident:	Legea nr. 192/2006
	Codul muncii (art. 157 alin. 2 din)
	Cod civil (2268 alin. 1)
Practica ÎCCJ și a altor instanțe:	Nu a fost identificată

V.2. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt: Drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice pot forma obiectul unui acord de mediere?

Rezumatul soluției însușite în unanimitate de judecători:

V.3. Argumentele soluției însușite în unanimitate de judecătorii prezenți:

Potrivit art. 73 alin. 2 din Legea nr. 192/2006, „Dispozițiile prezentei legi se aplică și în medierea conflictelor de *drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă*”, iar potrivit art. 2 alin. 4 din același act normativ: „Nu pot face obiectul medierii drepturile strict personale, cum sunt cele privitoare la statutul persoanei, precum și *orice alte drepturi de care părțile, potrivit legii, nu pot dispune prin convenție sau prin orice alt mod admis de lege*”.

Prin acordul de mediere, care se solicită a fi consfințit prin hotărâre în condițiile art. 438-441 C.proc.civ., Uniunea Sindicatelor, în numele membrilor de sindicat au convenit să stingă orice conflict cu privire la litigiul de muncă înregistrat la tribunal, achiesând la toate pretențiile formulate, care au vizat: *anularea deciziilor de reîncadrare; reîncadrarea salarială* a salariaților începând cu data de 01.01.2010, potrivit disp. Legii nr. 330/2009, luându-se în considerare drepturile salariale aferente lunii decembrie 2009, și emiterea unor noi decizii de reîncadrare începând cu 01.01.2010 potrivit Legii nr. 330/2009, *calculul și plata diferențelor de drepturi salariale* neacordate, rezultate din neaplicarea Legii nr. 330/2009 raportat la Legea nr. 221/2008, reprezentând diferența dintre drepturile salariale efectiv încasate și cele convenite în conformitate cu prevederile Legii nr. 330/2009 raportat la Legea nr. 221/2008 pentru aprobarea O.G. nr. 15/2008, actualizate în funcție de coeficientul de inflație la data efectivă a plății, pentru perioada 01.01.2010-31.12.2010.

Or, potrivit art. 157 alin. 2 Codul muncii (în vigoare în anul 2010): „Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în

majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale *se stabilește prin lege*, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative”, și nu prin negocieri individuale sau/și colective între angajatori și salariați sau reprezentanții acestora, așa cum prevedea art. 157 alin. 1 Codul muncii.

Potrivit art. 12 alin. 1 din Legea nr. 130/1996 (în vigoare în anul 2010): „Contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare. Prin aceste contracte *nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare și cuantum sunt stabilite prin dispoziții legale.*”

Prin urmare, drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice sunt drepturi pe care părțile nu le pot negocia, acordul de mediere fiind o convenție, respectiv o tranzacție, care, așa cum prevede art. 2268 alin. 1 Cod civil, nu poate privi drepturi de care părțile nu pot dispune potrivit legii.

De astfel, pentru anul 2010, salarizarea apelanților reclamanți, cadre didactice în învățământul preuniversitar, a fost reglementată de *Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, unul din principiile care au stat la baza sistemului de salarizare reglementat de Legea nr. 330/2009 fiind cel al supremației legii, în sensul că *drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forță legii*, așa cum prevede art. 3 lit. b din acest act normativ.

VI.1. Titlul: Hotărâre de a se lua act de înțelegerea lor consemnată într-un acord de mediere, în litigii având ca obiect contestație împotriva deciziei de concediere disciplinară

<i>Materia:</i>	Litigii de muncă
<i>Subcategoria:</i>	Acord de mediere
<i>Obiectul din ECRIS:</i>	Contestație decizie concediere
<i>Actul normativ incident:</i>	Legea 196/2006
<i>Doctrină:</i>	Al. Țiclea, <i>Tratat de drept al muncii</i> , Ed. Universul Juridic București, 2014, p. 784-787
<i>Practica ÎCCJ și a altor instanțe:</i>	Nu a fost identificată

VI.2 Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt:

Angajatorul emite o decizie de concediere disciplinară, iar salariatul contestă această decizie. Pe parcursul soluționării cauzei, părțile prezintă instanței un acord de mediere, prin care se reține că decizia de concediere este nulă. În aceste condiții, se pune problema posibilității constatării nulității/anulării unei astfel de decizii printr-un acord de mediere, respectiv a admisibilității cererii formulate de părți de a se lua act de acordul de mediere intervenit.

Rezumatul soluției însușite în unanimitate de judecători: Instanța poate lua act de acordul de mediere intervenit cu privire la decizia de concediere.

Argumentele soluției însușite în unanimitate de judecătoria prezenți:

Potrivit prevederile Legii nr. 192/2006 (art. 60¹), pot face obiectul medierii litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă. Totodată însă, potrivit disp. art. 61 din Legea nr. 192/2006, în cazul în care conflictul a fost dedus judecătii, soluționarea acestuia prin mediere poate avea loc din inițiativa părților sau la propunerea oricăreia dintre acestea ori la recomandarea instanței, cu privire la drepturi asupra cărora părțile pot dispune potrivit legii.

De vreme ce angajatorul are posibilitatea revocării propriei decizii de concediere, *a fortiori* un acord de mediere intervenit între părți ar fi valabil, iar instanța ar urma să ia act de înțelegerea părților în sensul anulării deciziei de concediere.

VII.1. Titlul: Stabilirea salariului de bază în funcție de prevederile HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013 și după formula din contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale CFR SA.

Materia:	Litigii de muncă
Subcategoria:	Drepturi salariale
Obiectul din ECRIS:	Drepturi salariale
Legislație incidentă:	Codul muncii, HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013, Contractele colective de muncă la nivel de unitate
Doctrină:	Răzvan Anghel, „Probleme de practică judiciară neunitară. Consecințele modificării quantumului salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată asupra modului de calcul al salariilor de bază în cadrul societăților cu capital de stat din domeniul transportului feroviar. Interpretarea clauzelor din contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate” -Curierul Judiciar nr. 3/2015
Practica ÎCCJ și a altor instanțe:	Curtea de Apel Pitești - secția i civilă - decizia civilă nr. 12 din 13 ianuarie 2015 Curtea de Apel Constanța - Secția I Civilă - decizia civilă nr.35/CM din 27 ianuarie 2015 (nepublicată); în același sens decizia civilă nr. 361/CM din 07 octombrie 2014, nr. 433/CM din 04 noiembrie 2014, nr. 435/CM din 04 noiembrie 2014 și nr. 431/CM din 04 noiembrie 2014 (nepublicate) Curtea de Apel Cluj, decizia civilă nr.8627/2013 pronunțată în dosarul nr.3987/117/2013,; Curtea de Apel Cluj, decizia civilă nr.8627/2013 pronunțată în dosarul nr.3987/117/2013,;

VII.2. Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt:

Diferențe de drepturi salariale pentru perioadele 1.01.2011-08.04.2013, ca urmare solicitării stabilirii salariului de bază în funcție de prevederile HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013 și după formula din contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale CFR SA.

Rezumatul soluției însușite în unanimitate de judecători:

Potrivit dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, fiind obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Instanța verifică ce elemente intră în noțiunea de salariu de bază astfel cum a fost negociat și dacă acestea respectă dispozițiile legale. Astfel, **în** aplicarea dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, doar salariații, al căror salariu de bază brut este inferior salariului de bază minim brut pe țară, sunt îndreptățiți la plata diferențelor de drepturi salariale, inclusiv sporuri, prin raportare la cuantumul salariului de bază minim brut pe țară.

VII.3. Argumentele soluției însușite în unanimitate de judecătoria prezenți:

Potrivit dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, fiind obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Acesta a fost 670 lei pentru anul 2011, 700 lei pentru perioada 01.01.2012-31.01.2013 și 750 lei pentru perioada 01.02.2013-30.06.2013, potrivit HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013.

Din actele adiționale la contractul individual de muncă al salariatului rezultă că, în perioadele 1.01.2011-31.12.2011, 1.01.2012-31.01.2013 și 1.02.2013-18.04.2013, acesta a beneficiat de un salariu de bază brut lunar mai mare decât salariul de bază garantat în plată potrivit HG nr. 1193/2010, HG nr. 1225/2011 și HG nr. 23/2013.

În ceea ce privește *sistemul de salarizare* la nivelul SNTFC „CFR CĂLĂTORI” SA, acesta este prevăzut în Capitolul II din Contractele Colective de Muncă 2011 - 2012 și 2012 - 2013.

Până la actul adițional nr. 2/19.04.2013 la CCM la nivel de CNCF CFR SA pe anul 2012 – 2013, potrivit art. 7 din CCM la nivel de unitate, „salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc în funcție de coeficienții de ierarhizare și formula de calcul din Anexa nr. I”.

În anexa 1 se prevede că „Salariul de bază brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formulă: $S = S_{\text{clasa 1}} * K$, unde S-salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{clasa 1}}$ - salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare.”

În mod concret, reținând încălcarea dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, s-a cerut ca salariile de bază corespunzătoare claselor de salarizare să fie stabilite conform unei *alte formule de calcul*, respectiv $S = S_{\text{minim brut pe țară}} * K$, unde S - salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{minim brut pe țară}}$ - salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului salariul; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare, formulă de calcul care nu a fost prevăzută în contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Or, salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare, prevăzut în CCM la nivel de unitate, nu este corespondentul salariului de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului. Altfel spus, salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare la nivelul apelantei, conform CCM la nivel de unitate, poate fi inferior, egal sau superior salariului de bază minim brut pe țară pentru anii 2011-2013 stabilit prin hotărâri ale Guvernului, Codul muncii obligând angajatorul să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

Prin urmare, un quantum al salariului de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare, respectiv 600 lei la nivelul apelantei, inferior salariului de bază minim brut pe țară pentru anii 2011-2013, nu determină, un alt mod de calcul al salariului de bază brut corespunzător fiecărei clase de salarizare, respectiv formula $S = S_{\text{minim brut pe țară}} * K$, unde S - salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{minim brut pe țară}}$ - salariul de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului salariul; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare.

În aceste condiții, în aplicarea dispozițiilor art. 164 alin. 2 și 3 Codul muncii, doar salariații, al căror salariu de bază brut (calculat conform formulei din CCM la nivel de unitate: $S = S_{\text{clasa 1}} * K$, unde S - salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective; $S_{\text{clasa 1}}$ - salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare; K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare) este inferior salariului de bază minim brut pe țară, sunt îndreptățiți la plata diferențelor de drepturi salariale, inclusiv sporuri, prin raportare la quantumul salariului de bază minim brut pe țară.

(Decizia civilă nr.911/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 3609/99/2014; decizia civilă nr.818/2015 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 4544/99/2014)

VIII.1. Titlul: *Constatarea nulității absolute a deciziei de sancționare pentru lipsa datei săvârșirii abaterii*

Materia:	Litigii de muncă
Subcategoria:	Nulitate decizie de sancționare
Obiectul din ECRIS:	Decizie de sancționare
Actul normativ incident:	Art. 252 și art. 79 din Codul muncii
Practica ÎCCJ și a altor instanțe:	Dosar nr. 10827/99/2011, Decizia civilă nr.920/2012 a Curții de Apel Iași Curtea de Apel București, Decizia civilă nr.1700/2011, Curtea de Apel București decizia civilă nr.851/R/2014 Curtea de Apel Alba Iulia, Decizia civilă nr.459/2008

VIII.2. *Prezentarea problemei juridice, cu arătarea situației de fapt:*

Fapta ce constituie abatere disciplinară este descrisă în decizie, este realizată și încadrarea în prevederile actelor normative fără însă a se preciza în cuprinsul deciziei data la care a fost săvârșită. În preambulul decizie se face trimitere la un raport de cercetare, din cuprinsul căruia rezultă când a fost săvârșită fapta. Însă raportat la art.79 Codul Muncii care prevede că angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt decât cele precizate în decizie, rezultă că s-ar impune constatarea nulității deciziei, altfel s-ar crea posibilitatea ca pentru aceeași faptă să mai fie sancționat și altă dată.

Rezumatul soluției însușite în unanimitate de judecători:

De principiu lipsa datei este circumstanțiată descrierii faptei, cu nuanțare în funcție de datele concrete ale speței. Trimiterea la raportul de cercetare poate suplini lipsa datei din descrierea faptei dacă a fost comunicat salariatului odată cu decizia de sancționare.

VIII.3. Opinia redactorului referatului:

Opinia Curții de Apel: De principiu lipsa datei este circumstanțiată descrierii faptei, cu nuanțare în funcție de datele concrete ale speței. Trimiterea la raportul de cercetare poate suplini lipsa datei din descrierea faptei dacă a fost comunicat salariatului odată cu decizia de sancționare.

(Dosar nr. 10827/99/2011, Decizia civilă nr.920/2012 a Curții de Apel Iași)

IX.1. Titlul: Dreptul salariaților de a beneficia de încadrare în grupa superioară de muncă în condițiile în care aceștia au lucrat în condiții identice cu angajați cărora li s-a recunoscut dreptul prin hotărâre judecătorească.

Întrucât problema nu este suficient dezvoltată de autorul acesteia va fi reluată la următoarea întâlnire.

**Președintele Secției pentru conflicte de muncă și asigurări sociale de la
CURTEA DE APEL IAȘI,**

Judecător ...