

MINUTA

întâlnirii reprezentanților Consiliului Superior al Magistraturii cu președinții secțiilor specializate ale curților de apel și Înaltei Curți de Casație și Justiție privind aspecte de practică neunitară în materia conflictelor de muncă și asigurărilor sociale

Constanța, 18-19 iunie 2015

În perioada 18-19 iunie 2015 a avut loc, la Constanța, întâlnirea reprezentanților Consiliului Superior al Magistraturii cu președinții secțiilor specializate ale curților de apel și Înaltei Curți de Casație și Justiție **privind aspecte de practică neunitară în materia conflictelor de muncă și asigurărilor sociale.**

Din partea Consiliului Superior al Magistraturii au participat:

– Doamna judecător Mona Lisa NEAGOE, membru ales al Consiliului Superior al Magistraturii;

– Domnul judecător Norel POPESCU, membru ales al Consiliului Superior al Magistraturii.

Dezbaterile au fost moderate de doamna Prof. univ. dr. Raluca DIMITRIU-formator INM, doamna judecător Lavinia CURELEA (Președinte, Secția I civilă, Înalta Curte de Casație și Justiție), doamna judecător Simona CRISTESCU (Secția I civilă, Înalta Curte de Casație și Justiție) și domnul judecător Răzvan ANGHEL (Președinte Secția I civilă, Curtea de Apel Constanța).

Curțile de apel au fost reprezentate, în principal, de președinții secțiilor specializate și de judecători din cadrul acestor secții.

Din partea Ministerului Justiției - Direcția Elaborare acte normative au participat doamna Ileana PETRE și doamna Melinda Elena POPESCU-STOICA.

Din partea Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcția recursuri civile în interesul legii au participat doamnele procuror Florentina Nicoleta BALTĂ și Cătălina GLIGA.

Judecătorul-raportor al întâlnirii a fost doamna judecător Mariana BĂDULESCU (Secția I civilă, Curtea de Apel Constanța).

Probleme de drept supuse dezbaterilor:

1. Titlul problemei de drept:

Încetarea contractului individual de muncă. Competența soluționării cauzelor ce au ca obiect concedierea unui salariat, în condițiile în care unitatea angajatoare se află în procedura insolvenței

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de concediere

Acte normative incidente: art. 266 Codul muncii; Legea nr. 85/2006; Legea nr. 85/2014

Problema ridicată privește caracterul de conflict de muncă al cauzelor în care salariatul contestă decizia de concediere emisă de către angajator, în condițiile în care, cu privire la acesta din urmă fusese declanșată procedura de insolvență. Se pune în discuție competența completului specializat pentru soluționarea litigiilor de muncă, respectiv a completului specializat în soluționarea cauzelor de insolvență.

Opinia formatorului Raluca Dimitriu (RD):

Atât Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cât și Legea nr. 85/2014 privind prevenirea insolvenței și insolvența prevăd că soluționarea cererilor privind procedurile de insolvență este de competența secției speciale de insolvență a tribunalului.

Cum însă decizia de concediere a salariatului nu constituie un act juridic emis în derularea procedurii insolvenței, el rămâne act de drept al muncii. Ca urmare, în cazul contestării deciziei de concediere a salariatului, în cazul în care concedierea salariatului intervine prin decizia angajatorului sau a administratorului special, ca reprezentant al acestuia, competența de soluționare a contestației la concediere revine tribunalului - secția specializată de drept al muncii.

Nu este competentă secția de insolvență a tribunalului în soluționarea acestei cauze, deoarece decizia de concediere se încadrează în sfera de aplicabilitate a art. 266 din Codul muncii.

În unanimitate, participanții au împărtășit această opinie, cu următoarele precizări:

Judecătorul sindic nu poate analiza decât măsurile care vizează programul de reorganizare al societății și nicidecum măsurile de încetare a raporturilor de muncă dispuse de către administratorul judiciar/lichidator, pe de o parte pentru că acesta este incompatibil din moment ce și-a spus părerea cu privire la programul de reorganizare iar pe de altă parte, pentru că o contestație la decizia de concediere se judecă, potrivit legii, în complet de un judecător și doi asistenți judiciari.

Prin urmare, contestația la decizia de concediere se judecă în complet de litigii de muncă *dar numai atunci când* se contestă decizia individual, de către salariat, și numai dacă nu se contestă procedura de reorganizare judiciară a societății.

Completul de litigii de muncă nu va analiza planul de reorganizare al societății deoarece această analiză a fost făcută de judecătorul sindic atunci când a aprobat planul.

2. Titlul problemei de drept:

Efectele Deciziei nr. 64/2015 pronunțate de Curtea Constituțională privind respectarea dreptului la informare și consultare al salariaților concediați de angajatorul aflat în stare de insolvență

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de concediere

Acte normative incidente: Legea nr. 85/2014; art. 68-70 Codul muncii

Opinia formatorului RD:

Deși Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței a fost abrogată prin Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, ea continuă să fie relevantă cu privire la procesele începute înainte de intrarea în vigoare a noii legi. Menționăm că și Cauza Claes (C-235/10) judecată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene, care a stat la baza interpretării date de Curtea Constituțională, a suscitat, la vremea respectivă, dificultăți de aplicare. Astfel, s-a pus problema modalității de reintegrare a salariaților a căror concediere a fost anulată, în condițiile în care compania angajatoare Landsbanki nu mai exista. S-a discutat, de asemenea, sensul negocierii unui plan social de către lichidator acum, când falimentul a fost deja declarat.

Cu toate acestea, considerăm că orice încetare a contractelor de muncă de către angajatorul aflat în stare de insolvență, în condiții care să facă aplicabile dispozițiile Codului muncii privind concedierea colectivă, este valabilă numai în măsura în care respectă dreptul salariaților la informare și consultare.

În unanimitate s-a decis că informarea și consultarea salariaților trebuie să fie efectivă

și ea poate fi făcută fie de conducerea unității în cauză, cât timp aceasta rămâne în funcție, fie de lichidatorul acesteia, în măsura în care administrarea unității angajatoare este preluată în totalitate de acest lichidator.

3. Titlul problemei de drept:

Posibilitatea aplicării art. 256 C. muncii în cauzele privind restituirea sumelor plătite de angajator în executarea unei hotărâri judecătorești, ulterior desființate

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: acțiune în răspundere patrimonială, contestație la executare.

Acte normative incidente: art. 256, art. 278 Codul muncii; art. 401 C. proc. civ. 1865; art. 724 C. proc. civ.

Potrivit art. 256 alin. (1) C. muncii, salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Problema ridicată vizează ipoteza în care angajatorul, în baza hotărârii instanței de fond, plătește salariatului despăgubiri (spre exemplu, compensații bănești reprezentând drepturi salariale), exercitând ulterior calea de atac a recursului împotriva acestei hotărâri. În măsura în care hotărârea primei instanțe a fost finalmente desființată, va putea angajatorul utiliza art. 256 C. muncii pentru recuperarea sumelor plătite salariatului, în executarea primei hotărâri?

Opinia formatorului RD:

Deși dispozițiile art. 256 nu disting între plata silită și cea benevolă, din interpretarea dispozițiilor de drept comun a căror particularizare o reprezintă prevederea din Codul muncii decurge că o astfel de distincție poate și trebuie să fie făcută.

În concluzie, plata silită poate fi contestată exclusiv prin mijloacele puse la dispoziție de Codul de procedură civilă, respectiv instituția contestației la executare. Dacă însă angajatorul a executat de bunăvoie, fără ca un proces de executare silită să fi fost declanșat, s-ar putea pune în discuție întemeierea acțiunii pe dispozițiile art. 256 C. muncii.

În urma dezbaterilor s-au conturat două opinii:

I. Potrivit primei opinii, acțiunea se poate întemeia pe art. 256 C. muncii deoarece acesta este un mijloc procedural cu caracter special, ce dă posibilitatea angajatorului de a recupera sumele de bani încasate de salariat în mod necuvenit. Textul are caracter de normă specială, aplicabilă prioritar în raport cu orice alte dispoziții, atunci când este vorba despre raporturi de muncă, astfel că acțiunea nu ar putea fi respinsă pe motiv că reclamantul nu a utilizat alte mijloace procedurale, deoarece normele de drept procedural nu pot înlătura de la aplicare dispozițiile speciale de drept al muncii.

II. A doua opinie este în sensul că recuperarea sumei de bani plătite se poate obține numai în cadrul unei contestații la executare printr-o cerere având ca obiect întoarcerea executării.

Articolul 256 cuprinde dispoziții speciale dar ele se completează cu prevederile de drept comun care guvernează instituția plății nedatorate (art. 278 care prevede că dispozițiile de dreptul muncii se întregesc cu cele de drept civil).

Prin urmare, nu se poate uza de acest text de lege chiar dacă s-a executat de bunăvoie sentința primei instanțe iar în calea de atac s-a schimbat soluția deoarece nu este o plată nedatorată atâta vreme cât instanța stabilește obligația de plată.

Întrucât nu s-a ajuns la un punct de vedere comun iar practica instanțelor de judecată este neunitară, s-a agreat ideea că această problemă ar trebui să facă obiectul unui recurs în

interesul legii.

4. Titlul problemei de drept:

Interpretarea dispozițiilor art. 69 alin. (3) C. muncii, aplicabile în ipoteza unei concedieri colective

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de concediere

Acte normative incidente: art. 69 alin. (3) lit. d) Codul muncii; Legea nr. 62/2011 privind dialogul social

Opinia formatorului RD:

Potrivit art. 69 alin. (3) C. muncii, criteriile avute în vedere prin contractele colective de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere pot fi aplicate numai după departajarea salariatilor cu prilejul evaluării realizării obiectivelor de performanță. De la această prevedere nu se poate deroga în cuprinsul contractului colectiv, după cum nici nu pot fi negociate cu sindicatul criterii sociale prioritare în raport cu cele de performanță. Aceasta deoarece o atare derogare nu ar fi în avantajul tuturor salariatilor, ci numai în avantajul unora.

Considerăm, astfel, că utilizarea criteriilor profesionale cu prioritate constituie nu o facultate a angajatorului, ci o obligație a acestuia. Norma privind criteriile de performanță profesională este, așadar, inderogabilă, iar menținerea în activitate a salariatilor care constituie "cazuri sociale majore", chiar și cu acordul sindicatului, constituie o încălcare a art. 69 alin. (3). Selecția salariatilor cu prilejul concedierii colective nu se face prin aplicarea simultană a criteriilor sociale și a celor profesionale, ci prin aplicarea cu prioritate a criteriilor profesionale, și abia apoi, în subsidiar, în cazul în care mai mulți salariati au obținut același punctaj sau calificativ la evaluarea realizării obiectivelor de performanță, prin aplicarea criteriilor sociale.

Considerăm că dispozițiile art. 69 alin. (3) C. muncii trebuie interpretate ca referindu-se nu numai la succesiunea cronologică a etapelor de selecție (mai întâi se efectuează evaluarea, apoi se aplică criteriile sociale), ci și la prioritatea pe care angajatorul are obligația de a o acorda criteriilor profesionale.

Pe de altă parte, menționăm că problema selecției se pune exclusiv în ipoteza în care se reduc numai o parte dintre posturile similare. Caracterul de similaritate a posturilor constituie o chestiune de fapt. Dacă, indiferent de procesul selecției, rezultatul ar fi fost același, deoarece salariati menținuți oricum nu ar fi putut fi concediați (aflându-se sub protecția dispozițiilor art. 60 C. muncii), atunci neorganizarea sau organizarea necorespunzătoare a procesului de evaluare sau de selecție a salariatilor nu mai poate fi invocată pentru invalidarea concedierii. Tot astfel, nu va putea fi avută în vedere preeminența criteriilor sociale în raport cu cele profesionale, dacă în fapt aceasta nu l-a afectat efectiv pe salariatul contestatar.

În urma dezbaterilor s-au conturat două opinii:

I. Opinia majoritară a participanților prezenți a fost în sensul că în procedura concedierii colective trebuie avute în vedere, în primul rând, criteriile de performanță, apoi cele sociale, chiar dacă în contractul colectiv de muncă la nivel de societate nu sunt stabilite criterii de performanță, și în acest scop se vor analiza inclusiv fișele de evaluare ale salariatului întocmite anterior concedierii sau în procedura de concediere colectivă.

II. Într-o altă opinie, se consideră că nu se pot lua în calcul criteriile de performanță din moment ce ele nu sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă iar criteriile de performanță sunt specifice doar anumitor locuri de muncă, neputând fi aplicate tuturor salariatilor.

Față de cele discutate, participanții au apreciat că s-ar impune modificarea dispozițiilor art. 69 alin. (3) lit. d) C. muncii, în sensul ca formularea “evaluarea realizării obiectivelor de performanță” să fie înlocuită cu “evaluarea profesională a salariaților”.

5. Titlul problemei de drept:

Pensionarea personalului didactic. Momentul în care se pensionează personalul didactic: data împlinirii vârstei standard de pensionare sau momentul încheierii anului școlar?

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de concediere

Acte normative incidente: art. 284 alin. (2) și (3) din Legea educației naționale nr. 1/2011; Legea nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii

Potrivit art. 284 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, modificată prin Ordonanța de urgență nr. 49/2014 privind instituirea unor măsuri în domeniul educației, cercetării științifice și pentru modificarea unor acte normative, personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se pensionează pentru limită de vârstă, anticipat și anticipat parțial, la data încheierii anului școlar în care împlinește vârsta standard de pensionare sau, după caz, în situația pensiei anticipate și anticipate parțială, vârsta standard redusă cu cel mult 5 ani.

Opinia formatorului RD:

Pensionarea unui salariat aparținând personalului didactic de predare poate interveni abia la momentul încheierii anului școlar, chiar dacă acesta a împlinit vârsta standard de pensionare anterior.

Este adevărat că alin. (3) al art. 284, nemodificat prin Ordonanța de urgență nr. 49/2014, prevede o excepție de la această regulă în cazul personalului didactic de conducere, dispunând că, pentru motive temeinice, pensionarea personalului didactic de conducere, de îndrumare și de control se poate face și în timpul anului școlar, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ, respectiv a inspectoratului școlar dar această diferențiere nu instituie un tratament discriminatoriu pentru personalul cu funcție de execuție în raport cu cel de conducere, deoarece este vorba despre categorii de personal aflate în situații diferite.

După dezbateri s-a concluzionat în sensul că încetarea contractului de muncă în acest caz intervine la momentul încheierii anului școlar, chiar dacă s-a împlinit vârsta standard de pensionare anterior, deoarece personalul didactic reprezintă o categorie profesională distinctă, a cărei activitate este strict legată de derularea anului școlar, astfel că nu există nici o discriminare față de alte categorii profesionale.

Așadar, nu există practică neunitară în acest domeniu.

6. Titlul problemei de drept:

Răspunderea patrimonială și disciplinară. 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

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de concediere

Acte normative incidente: art. 413 alin. (1) C. proc. civ.; art. 52 Codul muncii

1) Problema vizează ipoteza în care fapta săvârșită de către salariat poate atrage, în același timp, și răspunderea patrimonială și răspunderea disciplinară a acestuia. Dacă salariatul a fost sancționat disciplinar și nu a contestat decizia se pune problema dacă instanța, analizând elementele răspunderii patrimoniale, va mai putea verifica existența faptei sau va reține că aceasta este dovedită prin decizia sancționatorie necontestată?

Opinia formatorului RD:

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, 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 caracterului ilicit al acesteia, într-un proces distinct, privind atragerea răspunderii patrimoniale.

Această opinie a fost însușită și de participanții la întâlnire.

2) Posibilitatea cumulului răspunderii disciplinare cu răspunderea penală. Posibilitatea soluționării contestației formulate împotriva deciziei de sancționare disciplinară înainte de finalizarea procedurii penale.

Ipoteza avută în vedere constă în săvârșirea de către un salariat a unei fapte care poate fi calificată atât ca abatere disciplinară, cât și ca infracțiune, în condițiile în care contractul individual de muncă nu a fost suspendat, procesul penal se află în curs de desfășurare, iar salariatului i s-a aplicat o sancțiune disciplinară.

Fiind contestată decizia de sancționare disciplinară, s-au ivit două categorii de cauze:

a) recursul împotriva încheierii prin care prima instanță a suspendat judecata în baza art. 413 alin. (1) pct. 1 sau 2 C. proc. civ.

b) contestația împotriva deciziei de sancționare disciplinară

În ambele situații, salariatul sancționat disciplinar a invocat principiul „penalul ține în loc disciplinarul”, apreciind că decizia de sancționare este nelegală întrucât a fost emisă până să se fi soluționat procesul penal. În această situație, nu s-ar mai impune suspendarea judecării în baza art. 413 alin. (1) C. proc. civ., întrucât decizia de sancționare este oricum nulă.

În legătură cu această teză, s-au exprimat două opinii:

– judecata cererii ce are ca obiect contestație la decizia de desfacere disciplinară a contractului de muncă va fi suspendată în condițiile în care se face dovada că există un dosar penal ce are ca obiect fapta pentru care s-a aplicat și sancțiunea disciplinară supusă judecării chiar și atunci când s-a început urmărirea penală *in rem*;

– judecata cererii ce are ca obiect contestație la decizia de desfacere disciplinară a contractului de muncă va fi suspendată numai dacă se face dovada că s-a început urmărirea penală *in personam*.

Întrucât nu s-a conturat o opinie majoritară cu privire la acest aspect, s-a decis ca problema să fie reluată cu prilejul unor întâlniri viitoare.

7. Titlul problemei de drept:

Grupa de muncă. Modul de interpretare a prevederilor H.G. nr. 261/2001 și H.G. nr. 1025/2003 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și, respectiv, speciale.

Se ridică problema dacă este admisibilă constatarea pe cale judiciară a prestării

muncii în condiții deosebite/speciale, în cazul în care nu s-a efectuat procedura prealabilă prevăzută de hotărârea Guvernului, raportată la acel angajator/acel loc de muncă sau dacă a fost efectuată procedura prealabilă, dar aceasta nu a vizat meseria/funcția exercitată de către reclamant.

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: acțiune în constatare

Acte normative incidente: Ordinul nr. 50/1990; art. 3 alin. (3) din H.G. nr. 1025/2003; Legea nr. 226/2006; H.G. nr. 261/2001

Opinia formatorului RD:

Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 prevede expres atât metodologia încadrării locurilor de muncă în condiții speciale, cât și soluția pentru ipoteza în care angajatorul nu declanșează această procedură. Astfel, art. 3 alin. (3) rezervă angajatorului și, în subsidiar, sindicatului reprezentativ și reprezentanților salariaților în comitetul de securitate și sănătate în muncă/responsabilului cu protecția muncii, dreptul de a sesiza inspectoratul teritorial de muncă. Salariatul nu își putea realiza nici un drept personal în cadrul metodologiei legale, dar chiar aceasta a fost intenția legiuitorului. Dacă salariatul s-ar fi considerat prejudiciat, ar fi putut introduce acțiune împotriva titularului dreptului de a depune sesizarea (angajator, sindicat, reprezentanți ai salariaților, responsabil cu protecția muncii).

Esențial este faptul că H.G. nr. 1025/2003 conferă inspectoratului teritorial de muncă competența de a realiza încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale. O soluție nesatisfăcătoare a inspectoratului ar fi putut fi contestată, la vremea respectivă, în instanță (în contencios administrativ), dar altminteri nu se putea și constata pe cale judiciară încadrarea respectivă. Cu atât mai puțin, nu se poate constata această încadrare astăzi.

În același sens, ar trebui soluționată și cauza privind modul de interpretare/aplicare a prevederilor H.G. nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite. Hotărârea de guvern menționată stabilește competența de acordare a avizelor de încadrare în condiții speciale, prevăzând o anumită comisie pentru aceasta, compusă din reprezentanți ai Ministerului Muncii și Ministerului Sănătății. Instanța nu se poate substitui acestei comisii.

În concluzie, considerăm lipsită de temei legal o cerere prin care s-ar solicita instanței constatarea prestării muncii în condiții speciale.

În urma discuțiilor s-au conturat mai multe opinii:

– încadrarea în condiții speciale sau deosebite nu este de competența instanței și nu sunt admisibile astfel de acțiuni, fiind obligatorie respectarea procedurii prevăzute de lege, cu atât mai mult cu cât locurile încadrate în condiții speciale sunt prevăzute de lege.

– acțiunile în constatare, având ca obiect încadrarea în grupa I sau II de muncă sunt admisibile numai în condițiile în care *funcția este prevăzută* în anexele la acest ordin, însă nu ar fi admisibilă o astfel de acțiune pentru cei a căror funcție *nu este prevăzută* în Anexa I sau II din Ordinul nr. 50/1990 deoarece nu s-a respectat procedura de încadrare în astfel de grupe.

În ceea ce privește o astfel de acțiune, unele instanțe pronunță hotărâri de respingere ca inadmisibilă motivat de faptul că Ordinul nr. 50/1990 s-a abrogat și în momentul de față nu se mai poate face încadrarea în baza acestui act normativ iar instanța nu poate suplini procedura administrativă obligatorie instituită de legiuitor.

Alte instanțe invocă prescripția dreptului la acțiune, constatând că termenul de 1 an prevăzut de Ordinul nr. 50/1990 este depășit.

Întrucât s-a conturat o practică neunitară în acest domeniu, participanții la întâlnire au concluzionat că s-ar impune promovarea unui recurs în interesul legii.

8. Titlul problemei de drept:

Valorificarea stagiilor de cotizare pentru cei care au lucrat în grupe de muncă. Valorificarea unor venituri în calculul pensiilor

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de pensionare

Acte normative incidente: art. 6 alin. (1) pct. 4, art. 165 din Legea nr. 263/2010

Problema supusă discuției se referă la modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 6 alin. (1) pct. 4 din Legea nr. 263/2010 în ceea ce privește înțelesul noțiunii de „venit brut”, prin raportare la prevederile art. 114 alin. (1) lit. b), e), f), art. 3 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 și art. 296²² C. fiscal, precum și interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 165 din Legea nr. 263/2010 în cauzele având ca obiect valorificarea în calculul drepturilor de pensie a veniturilor brute "nedefalcate menționate în adeverințele prezentate de pensionari.

Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție:

– Decizia nr. 5/2010 „În interpretarea dispozițiilor art. 2 lit. e), art. 78 și art. 164 alin. (1) și (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și ale art. 1 și 2 din Ordonanța de Urgență nr. 4/2005 privind recalcularea pensiilor din sistemul public, provenite din fostul sistem al asigurărilor sociale de stat, sumele plătite pentru munca prestată de foștii salariați în *regim de lucru prelungit*, în condițiile art. 1 și 2 din Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 1546/1952, se au în vedere la stabilirea și recalcularea pensiilor din sistemul public.”

– Decizia nr. 19/2012: „În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 2 lit. e) și art. 164 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și pct. V din anexa la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2005 privind recalcularea pensiilor din sistemul public, provenite din fostul sistem al asigurărilor sociale de stat, *sporurile și alte venituri suplimentare realizate anterior datei de 1 aprilie 2001* vor fi luate în considerare la stabilirea și recalcularea pensiilor din sistemul public dacă au fost incluse în baza de calcul conform legislației anterioare, sunt înregistrate în carnetul de muncă sau în adeverințele eliberate de unități, conform legislației în vigoare, și pentru acestea s-a plătit contribuția de asigurări sociale.”

În urma dezbaterilor s-a constatat ca la nivelul curților de apel s-au pronunțat soluții diferite:

1. Unele instanțe resping acțiunile pentru valorificarea unor adeverințe emise de angajatori, cu motivarea că, în afara celor statuate prin recursurile în interesul legii instanțele nu pot obliga casele de pensii să valorifice adeverințe cu alte sporuri și venituri dacă ele nu fac parte din categoria sporurilor cu caracter permanent prevăzute de H.G. nr. 257/2011.

Este obligația casei de pensii să verifice datele din adeverințe și nu poate să le valorifice dacă ele nu sunt conforme dispozițiilor legale.

În ceea ce privește problema venitului brut menționat în unele adeverințe pentru perioade în care art. 165 din Legea nr. 263/2010 prevede că se ia în calcul venitul net, aceleași instanțe apreciază că venitul brut nu poate fi luat în calcul în afara perioadei menționată de text.

2. Alte instanțe admit astfel de cereri și consideră ca responsabilitatea aparține angajatorului pentru adeverințele emise iar atâta vreme cât aceste adeverințe nu au fost contestate în instanță de către casa de pensii și nu au fost anulate, rămân valabile și trebuie valorificate în calculul pensiei.

De asemenea, trebuie valorificate și adeverințele cu venitul brut dacă se face precizarea că

pentru astfel de venituri s-a calculat și virat contribuția de asigurări sociale deoarece trebuie respectat principiul contributivității iar art. 165 din Legea nr. 263/2010 nu trebuie aplicat independent de restul textelor de lege.

În acest sens trebuie analizate și dispozițiile art. 96 alin. (2) potrivit cu care “Punctajul lunar se calculează prin raportarea câștigului salarial brut/solda brută sau, după caz, a venitului lunar asigurat, care a constituit baza de calcul a contribuției de asigurări sociale, la câștigul salarial mediu brut din luna respectivă, comunicat de Institutul Național de Statistică.” De asemenea, în anexa nr. 7 sunt indicate atât veniturile brute, cât și cele nete tocmai pentru a facilita procesul de calcul.

Față de opiniile exprimate de participanți, s-a concluzionat în sensul că se impune promovarea unui recurs în interesul legii care să vizeze interpretarea art. 165 din Legea nr. 263/2010.

9. Titlul problemei de drept:

Procedura prealabilă în cazul contestării deciziilor de salarizare a personalului bugetar

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Obiect ECRIS: contestație decizie de salarizare

Acte normative incidente: Legea nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 personalului plătit din fonduri publice

Potrivit art. 7 din această lege, „Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază, indemnizațiilor lunare de încadrare și a soldelor funcțiilor de bază/salariilor care se acordă potrivit prevederilor prezentei legi este de competența ordonatorilor de credite.

Contestația poate fi depusă în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.

Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile.

Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (1) persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile de la data comunicării soluționării contestației.”

De asemenea, potrivit art. 7 din Capitolul VIII al Anexei VI la Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice:

„(1) Personalul salarizat potrivit prezentului capitol, nemulțumit de modul de stabilire a drepturilor salariale, poate face contestație, în termen de 15 zile de la data comunicării actului administrativ al ordonatorului de credite, la organele de conducere ale Ministerului Justiției, Consiliului Superior al Magistraturii, Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infraacțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, la colegiul de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție ori, după caz, la colegiile de conducere ale curților de apel sau parchetelor de pe lângă acestea. Contestațiile se soluționează în termen de cel mult 30 de zile.

(2) Împotriva hotărârilor organelor prevăzute la alin. (1) se poate face plângere, în termen de 30 de zile de la comunicare, la Secția de contencios administrativ și fiscal a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pentru hotărârile Colegiului de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție, sau, după caz, a Curții de Apel București, pentru celelalte hotărâri. Hotărârile pronunțate sunt irevocabile.”

Problema care s-a ridicat a vizat măsura în care prin aceste dispoziții se instituie o procedură prealabilă obligatorie.

Opinia formatorului RD:

Procedura prevăzută la art. 7 din Capitolul VIII al Anexei VI la Legea nr. 284/2010, ca și cea prevăzută la art. 7 din Legea nr. 285/2010 instituie un drept al salariaților bugetari nemulțumiți de decizia de salarizare de a o contesta, precum și competența de soluționare internă a acestei contestații.

Considerăm că aceste prevederi nu instituie o procedură prealabilă obligatorie, în absența căreia acțiunea în instanță să fie inadmisibilă. Dimpotrivă, aceste prevederi instituie doar o serie de reguli de urmat în ipoteza în care salariații optează pentru o contestare internă a deciziei.

În urma dezbaterilor, în unanimitate s-a stabilit că o astfel de procedură prealabilă este obligatorie și instanța nu poate analiza o contestație la decizia de salarizare în lipsa dovezii că această procedură a fost urmată deoarece textul de lege este clar și nu lasă loc la interpretări stabilind în mod expres și termenul de sesizare al instanței de contencios administrativ, respectiv „30 de zile de la data comunicării soluționării contestației”.

10. Titlul problemei de drept:

Obligativitatea derulării consultărilor cu organizațiile sindicale în cazurile prevăzute de lege, atunci când acestea nu au dobândit reprezentativitate la nivelul unității

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 72 C. muncii; art.1 lit. t) din Legea nr. 62/2011

Într-o primă opinie, s-a reținut că angajatorul care intenționează să efectueze o concediere colectivă trebuie să invite la consultări toate organizațiile sindicale constituite în unitate, în special cele din care fac parte angajații vizați de măsura concedierii.

În acest sens s-au arătat următoarele:

„Un alt aspect de nulitate al deciziei de concediere o constituie nerespectarea normelor imperative privind concedierea colectivă.

Apelanta nu a negat caracterul de sindicat reprezentativ al Sindicatului L.P.R. - organizația aleasă de angajator spre a fi consultată, ci a contestat că în procedura de concediere colectivă, în cauza pendinte, apelanta, fiind membru al altui sindicat, respectiv Sindicatul P.R. Constanța, decât cel consultat de angajator, nu a beneficiat de protecția și garanțiile oferite de lege, aspect atestat de conținutul în date al adresei nr. [...] /2013 emisă de Sindicatul P.R. Constanța, anexată la fila [...] dosar fond.

De altfel, cum corect apreciază apelanta, reglementările cuprinse în art. 68-74 și următoarele din Codul muncii, în forma în vigoare la data concedierii, nu precizează că în cazul concedierilor colective, obligațiile angajatorului vizează doar organizațiile sindicale reprezentative. Singurul criteriu avut în vedere de legiuitor este cel al apartenenței angajatului ce urmează a fi concediat la organizația sindicală.

Codul muncii, în desfășurarea procedurii premergătoare concedierii colective nu distinge. Or, unde legea nu distinge, nici interpretul nu trebuie să distingă.

Organizația al cărei membru era apelanta, Sindicatul P.R. Constanța nu a fost consultată, așa cum normele legale sus-precizate impun, aspect confirmat de adresa nr. [...] /2013 emisă de acest sindicat, anexată la fila [...] dosar fond, prin care se solicită comunicarea notificării ce i-a fost adresată, conform art. 72 C. muncii, notificare pe care intimata nu a depus-o la dosar, deși sarcina probei îi revenea, conform art. 272 din Codul Muncii.

În speță, intimata susține că a respectat procedura imperativă a concedierii colective, aceasta nu a realizat însă dovada respectării art. 69 alin. (1) și (2) C. muncii, încălcând obligația de a întreprinde consultări cu toate sindicatele, respectiv cu Sindicatul P.R. Constanța, astfel cum a realizat în cazul Sindicatului L.P.R., prin notificarea cu nr. [...] /2013 privind intenția de concediere (anexată la filele [...] dosar fond). O dovadă similară trebuia emisă și în ce privește Sindicatul P.R. Constanța, dovadă inexistentă în cauză. Nu s-au respectat, așadar, prevederile art. 70 C. muncii, nu s-a realizat dovada comunicării intenției de concediere sindicatului a cărei membru este apelanta, comunicându-i-se acestei organizații sindicale direct doar aplicarea măsurii concedierii.

Astfel, în cazul apelantei, concedierea colectivă a fost hotărâtă anterior consultării organizației sindicale reprezentative constituite la nivelul CN P.R. SA, încălcându-se astfel prevederile art. 72 C. muncii.

Conform art. 72 C. muncii, angajatorul poate decide aplicarea măsurii concedierii colective numai după ce în prealabil este consultată organizația sindicală sau reprezentanții salariaților.

Reprezentanții sindicali sau alți reprezentanți ai salariaților nu au fost invitați la niciuna dintre ședințele Consiliului de administrație în care s-a discutat și au fost luate decizii în legătură cu concedierea colectivă, astfel că interesele și drepturile celor concediați, inclusiv ale salariații apelante, au fost nerespectate și încălcate.”

Într-o a doua opinie, s-a reținut că angajatorul care intenționează să efectueze o concediere colectivă trebuie să organizeze consultări numai cu organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate.

În acest sens s-au reținut următoarele:

„Se are în vedere că, potrivit art.1 lit. t) din Legea nr. 62/2011, reprezentativitatea unei organizații sindicale constituie un atribut care îi conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat.

Acest text legal nu poate fi ignorat chiar dacă nu era în vigoare la intrarea în vigoare a Codului muncii, esențial fiind că era în vigoare și aplicabil la data derulării procedurii concedierii colective, mai ales în condițiile în care Legea nr. 62/2011 este un act normativ special față de Codul muncii, putând deroga de la prevederile sale.

Rezultă *per a contrario* că organizațiile sindicale care nu sunt reprezentative nu au dreptul de a participa la dialogul social, rămânând la alegerea patronatului dacă implică o astfel de organizație sindicală în dialogul social.

Pe de altă parte, în condițiile art. 1 lit. b) pct. i), ii) și iii) din Legea nr. 62/2011, dialogul social se manifestă în trei forme: *informare, consultarea și negocierea colectivă*.

Așadar, negocierea colectivă, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă prin contractul colectiv de muncă, este doar o formă a dialogului social iar nu unica formă de dialog social, astfel cum susține apelanta.

Celelalte forme ale dialogului social, informarea și consultarea, se manifestă, de exemplu, în cazul concedierilor colective, astfel cum prevede art. 69 C. muncii.

Ca urmare, în condițiile în care o organizație sindicală nereprezentativă nu are dreptul să participe la dialogul social, patronatul nu este obligat să o implice în acest dialog, indiferent de forma în care el se manifestă, deci nici în cazul informării și consultării care, ca forme ale dialogului social, sunt impuse de lege în cazul concedierii colective.

În consecință, angajatorul nu era obligat să realizeze procedura de informare și consultare prevăzută de art. 69 C. muncii cu implicarea Sindicatului „P.R.” Constanța, fiind îndeplinită condiția legală prin realizarea dialogului social cu sindicatul reprezentativ, respectiv Sindicatul L.P.R., aspect necontestat de apelantă de altfel.

De altfel, dialogul social obligatoriu în cazul unei concedieri colective are ca scop identificarea unor soluții de evitare a concedierii sau de reducere a numărului angajaților concediați și de atenuare a consecințelor concedierii, care vizează întreaga societate și toți

angajații, vizând soluții de principiu, nefiind vorba de o negociere individuală pentru fiecare salariat, astfel încât să se pună problema reprezentării fiecăruia dintre aceștia.

Așadar, inclusiv față de apelantă, scopul legii a fost îndeplinit prin consultările realizate cu sindicatul reprezentativ, opțiunea legiuitorului fiind aceea de a nu implica fiecare salariat sau organizație sindicală în dialogul social, ci numai organizațiile sindicale reprezentative și, în cazul în care acestea nu există, reprezentanții salariaților”.

În cadrul dezbaterilor s-a precizat că interpretarea dată în doctrina de specialitate este în sensul că ori de câte ori dispozițiile legale fac referire la “sindicat” nu urmează a fi operate distincții după cum acesta este sau nu reprezentativ, atunci când legiuitorul a urmărit să se refere doar la acesta din urmă, făcând-o în mod expres, prin utilizarea sintagmei “sindicat reprezentativ”. În plus, trebuie avute în vedere și condițiile cerute de lege pentru ca o organizație sindicală să dobândească reprezentativitate.

În sprijinul opiniei potrivit căreia negocierile urmează să vizeze doar sindicatele care au dobândit reprezentativitate s-a menționat că într-o serie de decizii care au vizat dispoziții ale Legii nr. 62/2011, Curtea Constituțională a statuat că instituirea unor standarde de reprezentativitate prin această lege a vizat tocmai înlăturarea dificultăților pe care le presupune negocierea cu un număr foarte mare de organizații sindicale. Pe de altă parte, CJUE a reținut că dreptul la informare și consultare în cazul concedierilor colective nu este un drept individual care să fie respectat în raport cu fiecare angajat care este vizat de măsură. De asemenea, informarea și consultarea cu ocazia concedierilor colective intră în noțiunea de dialog social la care pot participa doar sindicatele reprezentative.

Din dezbateri a rezultat că marea majoritate a curților de apel nu au fost sesizate cu litigii în care să se pună această problemă de drept, astfel încât nu există suficiente soluții pentru a se analiza această problemă de practică judiciară neunitară.

11. Titlul problemei de drept:

Interpretarea și aplicarea dispozițiilor referitoare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în cauzele având ca obiect plata diferențelor de drepturi salariale formulate de salariați din sectorul bugetar

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 160 Codul muncii; art. 30 alin. (5) lit. b) din Legea nr. 330/3009

Opinia formatorului RD:

Potrivit prevederilor art. 160 C. muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. Dispozițiile referitoare la salariul minim brut pe țară trebuie interpretate în sensul de a nu permite coborârea sub acest nivel, cât privește ansamblul dreptului salarial acordat salariaților. Potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (5) lit. b) din Legea nr. 330/3009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, sporurile prevăzute în anexele la lege rămase în afara salariului de bază, soldei funcției de bază sau, după caz, indemnizației lunare de încadrare, se vor acorda într-un quantum care să conducă la o valoare egală cu suma calculată pentru luna decembrie 2009. Cum sporul de vechime nu face parte dintre sporurile prevăzute în anexele la lege, el se include în salariul de bază. Astfel, după 31 decembrie 2009, legea nu mai prevede un anumit quantum al sporului pentru vechimea în muncă, acesta regăsindu-se cuprins în

salariul de bază în mod diferențiat pentru fiecare gradație, corespunzătoare tranșelor de vechime, astfel cum sunt acestea stabilite prin lege. Așadar, sporul de vechime nu mai este evidențiat în mod distinct, acesta fiind inclus în salariul de bază. Nici Codul muncii și nici hotărârile de Guvern care stabilesc valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată nu prevăd ca, la stabilirea drepturilor salariale, angajatorii să folosească, ca valoare de referință, salariul minim brut pe țară garantat în plată.

În concluzie, salariații nu pot primi un salariu sub valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată, salariu care include și sporul de vechime.

În cadrul dezbaterilor s-a precizat că, în practică, majoritatea acțiunilor au vizat asigurarea bazei de calcul a sporului de vechime la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, soluțiile pronunțate fiind în sensul respingerii acestor acțiuni, cu motivarea că prin Legea nr. 330/3009 sporul de vechime a fost inclus în salariul de bază.

S-a mai precizat că o mare parte din probleme s-au ivit în practică din cauza terminologiei utilizate de legiuitor ("salariu de bază", "salariu brut", "salariu de bază minim" etc.). Baza de calcul o constituie salariul de bază, care, prin adăugarea sporurilor, devine salariu de bază brut. În acest context, s-a apreciat că este important de stabilit conținutul salariului de bază, astfel cum este acesta reglementat pentru diferite categorii profesionale (inclusiv în sectorul privat), care nu poate fi însă mai mic decât salariul minim brut.

S-a constatat că în această materie practica judiciară este unitară, în sensul raportării salariului minim brut pe țară garantat în plată la salariul care include și sporul de vechime, soluțiile în sens contrar fiind izolate.

12. Titlul problemei de drept:

Modul de stabilire al salariilor în unitățile cu capital de stat din domeniul transporturilor feroviare raportat la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: H.G. nr. 1193/2010; H.G. nr. 1225/2011; H.G. nr. 23/2013

Într-o primă opinie, s-au arătat următoarele: „Reclamanții sunt salariați ai societății pârâte și, conform propriilor susțineri [...] niciunul dintre aceștia nu este salarizat la clasa 1 de salarizare. Ei au interes însă în promovarea prezentei acțiuni, întrucât toate clasele ulterioare clasei 1 de salarizare rezultă din înmulțirea unui coeficient de ierarhizare (expres stabilit pentru fiecare clasă) cu salariul de bază corespunzător clasei 1 de salarizare. Aceasta înseamnă că majorarea clasei 1 de salarizare se răsfrânge asupra tuturor claselor ulterioare de salarizare, dat fiind algoritmul de calcul al salariilor de bază brute, algoritm stabilit de părți în anexa 1 a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate. Acest algoritm de calcul este rezultatul negocierii dintre patronat și sindicat, astfel că, odată stabilit nivelul salariului de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare, algoritmul din anexa 1 trebuie aplicat pentru aflarea salariului de bază brut corespunzător tuturor claselor ulterioare de salarizare. Așadar, un quantum corect al clasei 1 de salarizare se răsfrânge și asupra claselor următoare.

Curtea reține că, potrivit art. 1 din H.G. nr.1193/2010 începând cu data de 1 ianuarie 2011 salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la 670 lei lunar pentru un program complet de lucru de 170 de ore în medie pe lună reprezentând 3,94 lei/oră. Conform art. 1 din H.G. nr.1225/2011, începând cu 1 ianuarie 2012 acest salariu este stabilit la 700 lei lunar, adică 4,13 lei/oră, iar potrivit art. 1 din H.G. nr.23/2013 este stabilit începând cu 1 februarie 2013 la 750 lei lunar, respectiv 4,44 lei/oră. Creșterea succesivă a salariului de bază minim brut pe țară

garantat rezidă, practic, din creșterea tarifului pe oră, tarif care trebuie respectat pentru toți angajații.

Cu toate acestea, în contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, respectiv nr. 43/24.03.2011 și nr.109/20.03.2012, s-a stabilit în anexa 1 un quantum al salariului de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare de numai 600 lei, adică într-un quantum inferior celui reglementat prin hotărârile de guvern arătate mai sus.

Angajatorul a încălcat, așadar, actele normative edictate în materie, dar și Convenția nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime adoptată de Organizația Internațională a Muncii, ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, care, la art. 2 alin. (1), prevede în mod expres că salariile minime vor avea putere de lege și nu vor putea fi scăzute; neaplicarea lor va duce la aplicarea de sancțiuni corespunzătoare, penale sau de altă natură, persoanelor responsabile.

Pe de altă parte, art. 41 alin. (2) din Constituție instituie ca măsură de protecție socială a muncii instituirea unui salariu minim brut pe țară, în timp ce art. 164 alin. (2) și (3) din Codul muncii prevede că angajatorul este obligat să garanteze și să stabilească un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

În aceste condiții, pârâta trebuia să garanteze și să stabilească pentru clasa 1 de salarizare un salariu de bază brut de cel puțin 670 lei începând cu 1 ianuarie 2011, de cel puțin 700 lei începând cu 1 ianuarie 2012 și de cel puțin 750 lei începând cu 1 februarie 2013. În acest fel, aplicând algoritmul de calcul din anexa 1 a contractului colectiv, trebuia să rezulte și pentru clasele superioare, deci și pentru reclamanți, un quantum al salariului de bază brut mai mare decât cel din anexa 1.

Angajatorul însă, stabilind pentru clasa 1 un salariu brut lunar inferior celui impus prin hotărârile de guvern (clasă de care se leagă diferențele salariale pentru toate celelalte clase), i-a prejudiciat pe reclamanți.

Este adevărat că salariul reclamanților are o valoare mai mare decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, aspect necontestat de părți, însă acest salariu superior este numai rezultatul unei clase superioare și, deci, a unui coeficient de ierarhizare corespunzător activității desfășurate de reclamanți, fără a reprezenta transpunerea corectă a salariului tarifar pe oră, deși în contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate s-a menționat expres, în art. 8 alin. (1), că modificarea tarifelor se face conform prevederilor legale”.

Într-o a doua opinie, s-au arătat următoarele:

„Trebuie avut în vedere că ceea ce reglementează H.G. nr. 1193/2010, H.G. nr. 1225/2011 și H.G. nr. 23/2013 este salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Acesta este un salariu sub al cărui nivel nu este permisă stabilirea salariului unui angajat. Respectarea acestei obligații se verifică prin raportarea salariului de bază brut al fiecărui salariat din România la nivelul minim obligatoriu al salariului de bază brut.

Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate s-au stabilit salariile de bază în mod diferențiat în funcție de clasele de salarizare. Aceste salarii de bază convenite fiecărui reclamant trebuie comparate cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Nici unul dintre apelanții reclamanți nu a susținut că salariul său de bază ar fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Ceea ce susțin reclamanții este că valoarea clasei I de salarizare, care nu se aplică nici unuia dintre reclamanți, ar trebui să fie egală cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și, înmulțită cu coeficientul clasei de salarizare, să determine un salariu de bază al fiecăruia mai mare decât cel stabilit în contractul colectiv de muncă.

Or, reclamanții compară în mod greșit salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată cu unul dintre elementele de calcul ale salariului de bază stabilit prin contractul colectiv de muncă pentru fiecare clasă de salarizare, în loc să îl compare cu însuși salariul de bază stabilit în contractul colectiv de muncă.

Modul în care pârâta calculează salariul de bază pentru fiecare clasă de salarizare și folosirea, eventual, a unei baze de calcul care se multiplică cu un coeficient de ierarhizare sunt

lipsite de relevanță, ceea ce este relevant fiind rezultatul care constituie salariul de bază al fiecărui reclamant, acesta fiind cel care trebuie să fie mai mare decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Așadar, susținerile apelanților în sensul că pârâta nu a respectat salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată sunt nefondate și eronate întrucât aceștia nu se raportează la salariul de bază pe care îl primesc, ci la un element de calcul al acestuia.

În contractul colectiv de muncă prevederile referitoare la salarizare stabileau un mod de calcul care presupunea înmulțirea unui coeficient de multiplicare cu o bază de calcul denumită salariu de bază brut corespunzător clasei de salarizare respective, însă aceasta nu era salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Nu există nicio prevedere în contractul colectiv de muncă aplicabil care să oblige pârâta să aplice, pentru calculul salariilor, anumiți coeficienți la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Ca urmare, nu se poate reține că se face o trimitere la H.G. nr. 1193/2010, H.G. nr. 1225/2011 și H.G. nr. 23/2013 prin contractul colectiv de muncă, susținerile apelanților constituind doar o interpretare fără fundament a prevederilor contractuale.

Susținerile apelanților în sensul că salariul de bază brut corespunzător primei clasei de salarizare trebuia să fie cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată sunt de asemenea lipsite de orice fundament, în condițiile în care nu există nicio prevedere contractuală în acest sens și, pe de altă parte, astfel cum s-a arătat, cele două noțiuni nu se pot confunda, fiind noțiuni diferite, una dintre ele fiind un element de calcul al salariului de bază iar cealaltă constituind un nivel minim legal al salariului de bază brut în plată.

Se reține, astfel, că pârâta a respectat atât prevederile legale aplicabile privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, cât și prevederile contractuale aplicabile, invocate de apelanți, interpretarea dată de aceasta fiind cea corectă, iar nu cea dată de apelanți pentru motivele deja arătate și nu se pune problema unei renunțări din partea reclamantilor la drepturi legale.

De asemenea, se are în vedere că prevederile contractuale invocate și aplicabile în cauză sunt clare, în sensul că nu fac referire în formula de calcul a salariului prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată la nivelul țării și nu includ ca bază de calcul acest salariu în formula de calcul a salariului fiecărui angajat, nefiind o situație în care clauzele să fie echivoce și să fie necesară determinarea voinței reale a părților.

Aceste considerente sunt suficiente pentru a constata caracterul nefondat al acțiunii.”

Din dezbateri a rezultat că există practică judiciară neunitară în această materie, impunându-se declanșarea mecanismelor legale de unificare a practicii judiciare.

13. Titlul problemei de drept:

Competența materială a tribunalului în situația în care reclamantul, fost funcționar public cu statut special care a încetat raporturile de serviciu prin trecerea în rezervă, solicită plata ajutoarelor calculate în baza art. 20 alin. (1) din Anexa VII la Legea nr. 284/2010

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 20 alin. (1) din Anexa VII la Legea nr. 284/2010

Problema în discuție vizează natura acestor litigii, respectiv dacă acestea intră în sfera contenciosului administrativ sau a litigiilor de muncă.

Soluția litigiilor de asigurări sociale a fost fundamentată pe caracterul de ajutoare sociale al drepturilor în discuție. Pe de altă parte, jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene este în sensul că toate drepturile care nu se bazează pe principiul contributivității, ci sunt

condiționate doar de exercitarea funcției un anumit interval de timp, intră în noțiunea de remunerație, care ține de raportul de serviciu sau raportul de muncă, după caz, aspect în funcție de care ar trebui stabilită competența materială. Practica recentă a Înaltei Curți de Casație și Justiție este, de asemenea, în sensul că aceste litigii sunt de competența instanței de contencios administrativ.

Întrucât pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție este în curs de soluționare un conflict de competență cu acest obiect, s-a apreciat că se impune amânarea discutării acestei probleme până la pronunțarea soluției de către ÎCCJ.

De asemenea, în măsura în care soluțiile din practică justifică un atare demers, poate fi declanșat mecanismul legal de unificare a practicii prin intermediul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

14. Titlul problemei de drept:

Sporul de doctorat

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: Legea nr. 330/2009

Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice a eliminat sporul de doctorat, dar acesta a fost preluat cu titlu de sumă compensatorie cu caracter tranzitoriu, pentru personalul care a dobândit titlul științific de doctor și a beneficiat de sporul de doctorat în decembrie 2009.

Problema care se ridică privește cererile formulate pentru acordarea de despăgubiri echivalente contravalorii sumei compensatorii reprezentând sporul pentru titlul de doctor, întemeiate pe discriminare.

În cadrul dezbaterilor, referitor la problema pusă în discuție au fost formulate următoarele observații:

– în ceea ce privește magistrații, este dificil de stabilit cuantumul sumei compensatorii reprezentând sporul aferent titlului de doctor întrucât, potrivit dispozițiilor Legii nr. 330/2009, acesta a fost inclus în salariul de bază, constituind, astfel, baza de calcul la care s-au raportat celelalte sporuri;

– în motivarea unei soluții din practica judiciară, tot cu referire la magistrați, s-a reținut că, nici persoanele care au dobândit doctoratul anterior anului 2009 nu mai sunt îndreptățite, după intrarea în vigoare a Legii nr. 330/2009, la acest spor în plată, context în care un atare drept nu poate fi recunoscut și compensat prin acordarea de despăgubiri, pe motive de discriminare;

– deciziile Curții Constituționale referitoare la competența instanțelor de a se pronunța în materie de discriminare nu exclud posibilitatea de a constata existența discriminării și de a acorda, în consecință, despăgubiri.

Participanții, în unanimitate, au agreeat opinia potrivit căreia nu pot fi acordate despăgubiri echivalente contravalorii sumei compensatorii pentru sporul de doctorat, invocându-se discriminarea, în același sens fiind și cea mai mare parte a soluțiilor din practica judiciară, Curtea Constituțională pronunțându-se de altfel în sensul că Statul avea

dreptul să stabilească prin lege o nouă modalitate de salarizare și să elimine pentru viitor anumite sporuri, aceasta neputând constitui un tratament discriminatoriu.

15. Titlul problemei de drept:

Calitate procesuală pasivă în cauzele privind reconstituirea vechimii în muncă atunci când angajatorul nu mai există

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 279 alin. (2) Codul muncii; art. 18 alin. (1) din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996

Potrivit art. 279 alin. (2) C. muncii, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. În mod firesc, aceste cauze se vor judeca în contradictoriu cu angajatorul, dar în ipoteza în care acesta nu mai există și nici nu există un succesor în drepturi al acestuia se pune întrebarea cine are calitate procesuală pasivă?

Opinia formatorului RD:

Ca urmare a faptului că fostul angajator nu mai există, după cum nu poate fi identificat nici vreun succesor al acestuia, instituțiile care ar putea figura în proces în calitate de pârât considerăm că pot fi identificate în raport cu dispozițiile art. 18 alin. (1) din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996.

Dispozițiile acestui text au fost modificate în repetate rânduri. Articolul 18 alin. (1) a prevăzut succesiv că, în cazul desființării în condițiile legii a unui creator de documente, persoană juridică, fără ca activitatea acestuia să fie continuată de altul, documentele cu valoare practică în baza cărora se eliberează copii, certificate și extrase privind drepturile referitoare la stagiile de cotizare la asigurări sociale ale cetățenilor vor fi preluate de:

- Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau direcțiile județene ale acestuia (1996-2002),
- Casele județene de pensii sau ale sectoarelor municipiului București, după caz (2002-2006),
- Arhivele Naționale sau de direcțiile județene ale Arhivelor Naționale (2006-2013),
- Operatorii economici autorizați în prestarea de servicii arhivistice (2013- prezent).

Considerăm că momentul în care trebuia realizată preluarea acestor documente va determina și instituția ce are calitate procesuală pasivă într-o astfel de cauză.

Participanții au arătat că deținătorul arhivelor fostului angajator are calitate procesuală pasivă numai în privința cererilor de eliberare a adeverințelor privind activitatea în muncă.

În privința reconstituirii vechimii în muncă sau a constatării condițiilor de muncă, s-a apreciat că deținătorul arhivei nu are calitate procesuală pasivă. S-a constatat că există soluții izolate în care s-a reținut calitatea procesuală pasivă a caselor de pensii, respectiv a deținătorului arhivelor fostului angajator.

S-a arătat de către participanți că actualul cadru legislativ este deficitar, astfel încât ar trebui identificată o soluție legislativă prin care să se instituie o procedură administrativă de reconstituire a vechimii în muncă sau să se instituie o procedură judiciară necontencioasă.

16. Titlul problemei de drept:

Procedura de contestare a deciziilor de pensie, de revizuire și recalculare a pensiilor - situațiile în care își găsesc aplicabilitatea dispozițiile art. 153 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile în care art. 149 din aceeași lege prevede că „Deciziile de pensie emise de casele teritoriale de pensii și de casele de pensii sectoriale pot fi contestate, în termen de 30 de zile de la comunicare, la Comisia Centrală de Contestații, respectiv la comisiile de contestații care funcționează în cadrul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Administrației și Internelor și Serviciului Român de Informații. Procedura de examinare a deciziilor supuse contestării reprezintă procedura administrativă prealabilă, obligatorie, fără caracter jurisdicțional”?

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 153 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010

Din dezbateri a rezultat că practica judiciară este unitară în sensul că procedura este una administrativă prealabilă, obligatorie, constituționalitatea procedurii fiind confirmată de jurisprudența Curții Constituționale.

Dezbaterile au vizat, de asemenea, ipoteza în care decizia de pensie a fost contestată în procedura administrativă obligatorie, iar față de nesoluționarea acesteia în termen de către Comisia Centrală de Contestații se promovează acțiune directă la instanță, hotărârea Comisiei Centrale de Contestații – de regulă, în sens contrar soluției pronunțate de instanță în acțiunea directă – fiind ulterior, de asemenea, atacată în fața instanței judecătorești. Într-o opinie, s-a apreciat că, în acest caz, dezlegarea dată instanței prin decizia pronunțată în prima acțiune a intrat în puterea lucrului judecat.

17. Titlul problemei de drept:

Procedura de contestare a deciziilor de pensie, de revizuire și recalculare a pensiilor. Interpretarea dispozițiilor art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind revizuirea pensiilor. În temeiul art. 107 din lege se poate proceda la diminuarea stagiului de cotizare reținut prin decizia de stabilire a pensiei, pe motiv că a fost interpretată sau aplicată greșit legea aplicabilă la momentul stabilirii pensiei?

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

Acte normative incidente: art. 107 din Legea nr. 263/2010

Referitor la această problemă, s-a agreat că pentru unificarea practicii judiciare poate fi utilizat mecanismul recursului în interesul legii care va viza stagiile de cotizare (interpretarea dispozițiilor art. 165 din Legea nr. 263/2010), sens în care urmează a fi inventariată practica judiciară relevantă.

18. Titlul problemei de drept:

în cadrul soluționării contestației împotriva unei decizii de pensie, Comisia Centrală de Contestații poate dispune revizuirea unei alte decizii decât cea care face obiectul contestației?

Materia: civil

Subcategoria: litigii de muncă și asigurări sociale

În cadrul *dezbaterilor* s-a arătat că regulamentul Comisiei Centrale de Constații permite o revizuire a unei alte decizii decât cea care face obiectul contestației. De asemenea, cu privire la cererea de revizuire, s-a opinat că revizuirea deciziei poate fi solicitată atât de casa de pensii, cât și de persoana îndreptățită.

De asemenea, din dezbateri a rezultat că există practică judiciară neunitară în această materie.

Întocmit:

Judecător raportor Mariana Bădulescu, Curtea de Apel Constanța

Avizat:

Prof. univ. dr. Raluca Dimitriu, formator INM

Simona Cristescu, judecător, Secția I civilă, Înalta Curte de Casație și Justiție

Judecător Răzvan Anghel, Președinte Secția I civilă, Curtea de Apel Constanța