

Versiune anonimată

Nr. de registru: 1274407

C-706/23 - 1

Cauza C-706/23

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

17 noiembrie 2023

Instanța de trimitere:

Curtea de Apel Iași (România)

Data deciziei de trimitere:

10 octombrie 2023

Apelantă-pârâtă:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

Intimată-reclamantă:

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui în numele și pentru următorii membri:

KM

LN

HT

JC

BF

AX

TK

MG

DB

EJ

RL

DV

MR

GP

[OMISSIS] CURTEA DE APEL IAȘI

[OMISSIS]

CERERE DE HOTĂRÂRE PRELIMINARĂ

Curtea de Apel Iași, din oficiu, [OMISSIS] în temeiul articolului 267 din **Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)**, solicită

CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

a răspunde la următoarele întrebări preliminare:

1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, clauza 4 [alineatul (1)] din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE [și] clauza 4 [alineatul (1)] din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP[, care figurează în] anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care stabilește că, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către același lucrător în învățământul preuniversitar – [și anume] un contract pe durată nedeterminată cu timp de muncă integral [pentru] funcția de bază și un contract cu timp de muncă parțial pe perioada determinată[, și anume un] contract în regim de plată cu ora [-], lucrătorul are *dreptul la remunerația aferentă concediului de odihnă plătit calculată numai pentru funcția de bază?*

2) Clauza 4 [alineatul (1)] din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă care figurează în anexa la Directiva 97/81, clauza 4 [alineatul (1)] din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP[, care figurează în] anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări și practici naționale care împiedică, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către personalul didactic din învățământul preuniversitar – [și anume] un contract cu timp de muncă integral [pentru] funcția de bază și un contract cu timp de muncă parțial pe perioada determinată[, și anume un] contract în regim de plată cu ora [-], acordarea indemnizației de hrană proporțional cu timpul efectiv lucrat în baza

contractului pe durata determinată pe fracțiuni de normă, inclusiv includerea acesteia în determinarea întinderii indemnizației aferente concediului anual de odihnă?

I. Obiectul litigiului. Fapte pertinente/relevante

1. Reclamanta Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui, în numele și pentru membrii de sindicat KM, LN, HT, JC, BF, AX, TK, MG, DB, EJ, RL, DV, MR și GP, a solicitat obligarea pârâtei Școala Gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui la calcularea și la plata către membrii de sindicat reprezentați a indemnizațiilor de concediu de odihnă cuvenite și neîncasate, corespunzătoare pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora, sume actualizate cu indicele de inflație și dobânda legală penalizatoare calculate de la data la care ar fi trebuit plătite drepturile respective (de la scadență) și până la data plății efective, pentru perioadele corespunzătoare contractelor individuale de muncă în regim plată cu ora, precum și a indemnizațiilor de hrană (proporțional cu timpul efectiv lucrat) cuvenite și neîncasate, corespunzătoare pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora, sume actualizate cu indicele de inflație și dobânda legală penalizatoare calculate de la data la care ar fi trebuit plătite drepturile respective (de la scadență) și până la data plății efective, pentru perioadele corespunzătoare contractelor individuale de muncă în regim plată cu ora.

Motivându-și în fapt cererea, s-a arătat că membrii de sindicat reprezentați au avut încheiate contracte individuale de muncă [OMISSIS] cu timp de muncă integral, peste care s-au suprapus contracte în regim de plată cu ora cu unitatea pârâtă, încheiate pe perioada determinată [OMISSIS].

Sușține reclamanta că membrii de sindicat nu au beneficiat de indemnizația de concediu și nici de indemnizația de hrană corespunzătoare activității prestate în regim de plată cu ora, conform contractelor individuale de muncă pe perioadele cuprinse în intervalul de 3 ani anterior datei promovării prezentei acțiuni, solicitând obligarea pârâtei la acordarea acestor drepturi.

2. Pârâta nu formulează întâmpinare.

3. Soluția în cauza pronunțată de prima instanță:

Prin sentința civilă nr. 300/17.03.2023, Tribunalul Vaslui a admis acțiunea și a obligat pârâta să calculeze și să achite membrilor de sindicat reprezentați indemnizația de concediu de odihnă corespunzătoare salariilor încasate în regim de plată cu ora, conform contractelor individuale pe durată determinată încheiate, sume actualizate cu indicele de inflație la data plății efective, precum și dobânda legală aferentă acestor sume, calculate de la data scadenței până la data plății efective.

A fost obligată pârâta să calculeze și să achite membrilor de sindicat reprezentați indemnizația de hrană, calculată proporțional cu timpul efectiv lucrat, până la data încetării contractului individual de muncă pentru fiecare membru de sindicat reprezentat, sumă actualizată cu indicii de inflație la data plății efective, precum și dobânda legală aferentă acestei sume, calculată de la data scadenței până la data plății efective.

Tribunalul Vaslui, în calitate de primă instanță, a reținut în motivarea soluției:

„Personalul didactic de predare, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare și a Ordinului nr. 4827/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice privind salarizarea prin plata cu ora pentru personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control, precum și pentru cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile conexe.

Plata cu ora, reține instanța, presupune prestarea unei activități didactice suplimentar normei didactice de bază sau pentru o perioadă determinată, de către un cadru didactic titular, în baza unui contract individual de muncă distinct.

Din interpretarea coroborată a dispozițiilor Codului muncii rezultă că dreptul la concediul de odihnă are două componente, care nu se pot disocia: una nepatrimonială, constând în însăși efectuarea concediului prin suspendarea obligației salariatului de a presta muncă, și cea patrimonială, care acoperă drepturile convenite salariatului în perioada concediului de odihnă.

În perioada supusă analizei, membrii de sindicat reprezentați s-au aflat în concediu de odihnă fiind în perioada vacanțelor școlare, rămânând în discuție indemnizația de concediu de odihnă, respectiv componenta patrimonială.

Atât Legea nr. 1/2011, cât și Ordinul nr. 4827/2018 nu conțin prevederi referitoare la plata indemnizației de concediu de odihnă pentru salariații în regim de plată cu ora.

Însă, instanța reține că, printr-o serie de acte administrative emise de Ministerul Educației, respectiv Ordinul nr. 5559/2011 (modificat prin [Ordinul nr.] 5411/2012) și [Ordinul] nr. 4050/2021 s-a stabilit că: «Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă.»

Față de dispozițiile articolului 144 [alineatul (1) din Codul muncii,] care stabilesc că «[d]reptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților», Tribunalul constată că prevederea legală imperativă stipulată de acest articol are o forță juridică superioară celor două ordine [menționate mai sus, care sunt] acte cu caracter administrativ.

Ierarhia actelor normative se stabilește în funcție de importanța relațiilor sociale reglementate (conținutul normativ) și în funcție de locul autorității emitente în rândul autorităților publice. Având aceste două elemente ca temelie, ierarhia actelor normative determină forța juridică a acestora.

Principiul de drept este că actul normativ de nivel inferior trebuie să fie emis în limitele și potrivit normelor care le guvernează, de nivel superior.

Astfel, articolul 1 alineatul (5) din Constituție stabilește că «în România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie».

Problema litigioasă o reprezintă împrejurarea dacă membrii de sindicat care au prestat muncă în cumul, în baza mai multor contracte individuale de muncă distincte beneficiază de concediu de odihnă plătit numai de la unitatea la care au funcția de bază ori beneficiază de concediu plătit și de la unitățile în care desfășoară activitate în regim de plată cu ora.

Având în vedere Ordinul nr. 5559/2011 (modificat prin [Ordinul nr.] 5411/2012) și Ordinul nr. 4050/2021 instanța va verifica conformitatea dreptului național cu directivele europene în materie.

Dreptul Uniunii Europene are efect direct sau indirect asupra legislației statelor sale membre și devine parte integrantă din sistemul juridic al fiecărui stat membru. Principiul supremației (altfel spus, al «preeminenței» sau al «prevalenței») dreptului Uniunii Europene (UE) are la bază ideea că, în cazul în care apare un conflict între un aspect al dreptului UE și un aspect al dreptului unui stat membru al UE (al dreptului național), va prevala dreptul UE.

Astfel, conform articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 04.11.2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, statele membre au obligația de a lua măsuri necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale; perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Potrivit clauzei 4 privind principiul nediscriminării din Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15.12.1997 privind acordul cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCİPE, CEIP și CE, «în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întregă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.»

Astfel, dacă legislația națională permite depășirea a 48 de ore de lucru săptămânal în executarea unor contracte de muncă încheiate cu angajatori diferiți sau cu

același angajator, în cadrul cumulului de funcții, se impune recunoașterea acordării concediului plătit pentru fiecare contract în parte.

Dispozițiile articolului 7 din Directiva 93/104/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, «Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, potrivit condițiilor de obținere și de acordare prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale.»

De asemenea, CJUE a analizat componenta patrimonială a dreptului la concediu de odihnă al angajaților cu timp parțial în cauza C-219/14, Kathleen Greenfield împotriva The Care Bureau Ltd ([OMISSIS] EU:C:2015:745). Astfel, prin Hotărârea (Camera a șasea) din 11 noiembrie 2015, Curtea a arătat expres: «Clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă și articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul potrivit căruia calculul drepturilor la concediu anual plătit trebuie efectuat potrivit aceluiași principii [...]».

În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a arătat că «dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru» [cauzele conexe C-350/2006 și C-520/06, Hotărârea Curții din 20.01.2009 Gerhard Schultz-Hoff [OMISSIS] împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și[, respectiv,] Stringer și alții [OMISSIS] împotriva Her Majesty's Revenue and Customs]. «Dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere» (cauza C-277/08, Hotărârea Curții din 10 septembrie 2009, în procedura Francisco Vicente Pereda împotriva MadridMovilidad SA).

Totodată, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că «[...] dintr-o jurisprudență constantă a Curții rezultă că, în toate cazurile în care dispozițiile unei directive sunt, în ceea ce privește conținutul, necondiționate și suficient de precise, particularii au dreptul să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta nu a transpus în termenele stabilite directiva în dreptul național, fie atunci când a transpus în mod incorect directiva în cauză» (a se vedea în special Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 103, precum și jurisprudența citată).

Or, articolul 7 din Directiva 2003/88 îndeplinește aceste criterii, dat fiind că pune în sarcina statelor membre, în termeni neechivoci, o obligație de rezultat precisă și care nu este supusă niciunei condiții cu privire la aplicarea normei pe care o

prevede, constând în acordarea unui concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni oricărui lucrător. Chiar dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 lasă statelor membre o anumită marjă de apreciere în adoptarea condițiilor de obținere și de acordare a dreptului la concediu anual plătit pe care îl prevede, această împrejurare nu afectează însă caracterul precis și necondiționat al obligației prevăzute la acest articol. În această privință, trebuie să se observe că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu se numără printre dispozițiile directivei menționate de la care articolul 17 din aceasta permite să se deroge. Prin urmare, se poate determina protecția minimă care trebuie, în orice caz, să fie pusă în aplicare de statele membre în temeiul acestui articol 7 [OMISSIS].

În ceea ce privește Directiva 97/81, Curtea a realizat o largă analiză a domeniului [său] de aplicare în sens material în cauzele conexe C-395/08 și C-396/08, statuând: «Directiva 97/81 și Acordul-cadru urmăresc, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiuni de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiuni de normă și lucrătorii cu normă întreagă (a se vedea Hotărârea din 24 aprilie 2008, Michaeler și alții, C- 55/07 și C-56/07, Rep., p. 1-3135, pct. 21). Conform obiectivului de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe fracțiuni de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 din Acordul-cadru se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiuni de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiuni de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. [...]»

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că «definiția noțiunii de „lucrători cu fracțiuni de normă” în sensul acestui acord-cadru, prevăzută de clauza 3 alineatul (1) din acesta, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor.»

Făcând aplicarea dispozițiilor Directivei 2003/88 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, coroborate cu prevederile alineatului (1) al clauzei 4 privind principiul nediscriminării din Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15.12.1997, instanța constată că dispozițiile ce interzic acordarea concediului de odihnă sunt incompatibile cu dispozițiile directivelor europene în materie.

A admite posibilitatea aplicării dispozițiilor celor două ordine care limitează și restrâng dreptul salariatului cumulard la concediu de odihnă anterior datei menționate anterior echivalează cu recunoașterea implicită a posibilității de îngădare a exercițiului oricărei componente a dreptului la concediu plătit, inclusiv sub aspectul laturii nepatrimoniale.

Articolul 144 alineatul (2) din Codul muncii prevede că dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Mai mult, prin adoptarea noului Cod al muncii în 2003 au fost abrogate mai multe acte normative printre care și Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții. ceea ce

relevă intenția legiuitorului de a corela și adapta la noile norme raportul juridic de muncă. Și prin abrogarea articolului 3 alineatul (1) din HG nr. 250/1992 prin Legea nr. 31/2020 s-a avut în vedere eliminarea unei dispoziții legale ce nu se armoniza cu dreptul european.

Având în vedere că dreptul european trebuie aplicat cu prioritate, instanța constată că se impune recunoașterea beneficiului concediului de odihnă plătit pentru fiecare contract de muncă în parte angajatului care îndeplinește prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întregă, alte funcții, cu fracțiuni de normă. Ca atare, instanța va obliga pârâta să calculeze și să achite membrilor de sindicat reprezentați, în raport de situația personală de încadrare a fiecărui reclamant [OMISSIS] indemnizația de concediu de odihnă corespunzătoare salariilor încasate în regim de plată cu ora, sume actualizate cu indicele de inflație la data plății efective, precum și dobânda legală aferentă acestor sume, calculată de la data scadenței până la data plății efective.

Față de faptul că pârâta Școala Gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui nu a plătit membrilor de sindicat reprezentați la termen indemnizația de concediu de odihnă corespunzătoare salariilor încasate în regim de plată cu ora, se apreciază că a produs un prejudiciu acestora, urmând ca suma să fie actualizată cu indicele de inflație la data plății efective. [...] În cazul executării cu întârziere a obligației de plată a unei sume de bani, indiferent de izvorul contractual sau delictual al obligației, daunele interese sub forma dobânzii legale se datorează, fără a se face dovada unui prejudiciu și fără ca principiul reparării integrale a prejudiciului să poată fi nesocotit. Dobânda legală se acordă pentru a compensa foloasele nerealizate de creditor din cauza neexecutării la timp a obligației de către debitor (*lucrum cessans*).

[...]

În ce privește capătul doi din cerere, de obligare a pârâtei la calcularea și la plata către membrii de sindicat reprezentați a indemnizațiilor de hrană (proporțional cu timpul efectiv lucrat) convenite și neîncasate, corespunzătoare pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora, instanța constată următoarele:

Prevederile articolului 18 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice stabilesc: «(1) Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute, pe țară garantate în plată [OMISSIS] [...] (2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alineatul (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile articolului 25 alineatul (1).»

Refuzul pârâtei de a acorda membrilor de sindicat reprezentați indemnizația de hrană proporțional cu timpul efectiv lucrat nu este justificat. Pârâta nu poate schimba cadrul legal prevăzut de Legea nr. 153/2017, textul menționat nefăcând vreo distincție în ceea ce privește natura contractului.

Față de cele expuse mai sus, instanța va admite și acest capăt de cerere și va obliga pârâta să calculeze și să achite membrilor de sindicat reprezentați indemnizația de hrană calculată proporțional cu timpul efectiv lucrat, până la data încetării contractelor individuale de muncă. Totodată, instanța va admite și capetele de cerere accesorii privind plata dobânzii legale, respectiv a actualizării cu indicele de inflație, de la data scadenței până la data plății efective, motivele fiind expuse pe larg, anterior, în cuprinsul motivării primului capăt de cerere.”

Soluția a fost pronunțată cu opinia separată a membrului completului, asistent judiciar, cu vot consultativ, care a reținut:

[„][...]

Raportat la obiectul cauzei apreciez că unitatea școlară respectă dreptul la acordarea concediului anual de odihnă plătit, dar numai pentru funcția de bază, nu și pentru cea în regim de plată cu ora, membrii de sindicat fiind încadrați și cu normă didactică întreagă.

Pe de altă parte, cadrele didactice beneficiază de un număr de 62 zile lucrătoare de concediu anual plătit pe perioada vacanțelor școlare.

Rațiunea pentru care s-a instituit un astfel de regim de plată cu ora, apreciez eu, este aceea de a se asigura continuitatea în actul de predare din învățământ, existând situații când titularul postului [se află] în incapacitate de muncă și astfel pentru continuitatea activităților școlare conducătorul unității încheie un contract individual de muncă în regim de plată cu ora.

Nu în ultimul rând, rațiunea pentru care a fost instituit un astfel de sistem este și aceea ca în zonele greu accesibile, unde nu există personal suficient, actul de învățământ să se desfășoare în condiții normale prin angajarea unui titular de post și în regim de plată cu ora.

Apreciez că nu este încălcată legislației Uniunii Europene: articolul 7 din Directiva 2003/88 CE a Parlamentului European și a Consiliului [...] și clauza 4 din Directiva 97/81/CE a Consiliului.

Dacă analizez cele două texte invocate de către reclamantă constat că în ambele legislația europeană lasă o marjă de apreciere fiecărui stat, în ceea ce privește modul de acordare a concediului anual de odihnă.

[...]

Apreciez că soluția aleasă de ministerul de resort este una justă, legală și în concordanță cu realitatea din domeniul învățământului, motiv pentru care pretențiile vizând plata indemnizațiilor de concediu de odihnă pentru cadrele didactice care prestează activitate în regim de plată cu ora ar fi trebuit să fie respinse ca neîntemeiate.

În ce privește capătul de cerere vizând obligarea pârâtei la calcularea și la plata indemnizațiilor de hrană (proporțional cu timpul efectiv lucrat), corespunzătoare pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora, rețin următoarele:

Membrii de sindicat reprezentați prestează o activitate didactică de bază și una suplimentară în regim de plată cu ora. Norma de hrană acordată salariaților are drept scop realizarea celei mai importante componente a stării fizice a acestora, respectiv menținerea stării de sănătate prin asigurarea permanentă a hranei necesare organismului uman.

Acordarea normei de hrană mai are ca scop realizarea unei nutriții echilibrate, în vederea asigurării unei stări optime de sănătate, prin prevenirea stărilor patologice influențate nutrițional și prin promovarea, menținerea și recuperarea sănătății prin mijloace dietetice.

Atât timp cât membrilor de sindicat reprezentați li se acordă norma de hrană pentru funcția de bază apreciez că aceștia nu pot beneficia și pentru funcția pentru care sunt salariați în regim de plată cu ora.

Pe de altă parte, așa cum am reținut, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, astfel că nivelul acestei indemnizații este cunoscut dinainte de a fi acordat.

Sintagma prevăzută la alineatul (2) din același articol 18 din Legea nr. 153/2017 *«se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară»* apreciez că se referă la numărul de zile lucrate și nu la numărul de ore lucrate așa cum se susține prin cerea de chemare în judecată.[?]

4. Împotriva soluției de [admitere] a acțiunii a formulat apel exclusiv pârâta Școala Gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui considerând că sentința apelată este nelegală, întrucât instanța de fond a apreciat greșit acordarea indemnizației de concediu de odihnă.

Redă apelanta dispozițiile articolului 3 din Ordinul nr. 4827 din 30 august 2018 pentru aprobarea Normelor metodologice privind salarizarea prin plată cu ora pentru personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control, precum și pentru cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile conexe, coroborat cu dispozițiile articolului 9 din Normele metodologice.

Susține că, pentru calculul tarifului la plată cu ora aferent posturilor didactice de predare/catedrelor vacante/rezervate se utilizează salariul de bază aferent cadrului didactic încadrat, având în vedere treapta de vechime în învățământ și gradul didactic corespunzător.

La salariul de bază se aplică, după caz, următoarele sporuri: indemnizație pentru învățământ special, indemnizație pentru zone izolate, spor pentru activitatea de predare în sistemul penitenciar, spor pentru predare simultană.

Tarifele orare din învățământul preuniversitar se calculează prin raportarea salariului de bază calculat conform alineatului (2) la numărul de ore aferent normei didactice de predare, astfel: [„]a) 1/72 pentru norma didactică de 18 ore pe săptămână; b) 1/64 pentru norma didactică de 16 ore pe săptămână în învățământul special; c) 1/96 pentru norma didactică de 24 de ore pe săptămână, învățători, antrenori din palatele și cluburile copiilor, profesori de instruire practică și maiștri-instructori; d) 1/80 pentru norma didactică de 20 de ore pe săptămână, învățător-educator, institutor-educator, profesor-educator, maistru-instructor și profesor de instruire practică în învățământul special; e) 1/80 pentru profesori pentru învățământul primar, învățători, institutori învățământ primar; f) 1/100 pentru profesori pentru învățământul preșcolar, educatoare, institutori învățământ preșcolar”, [alineat care] nu conțin[e] prevederi despre indemnizația de concediu de odihnă. Din conținutul prevederilor legale, rezultă fără tăgadă faptul că legiuitorul a apreciat că indemnizația de concediu de odihnă se acordă numai la norma de bază, iar efectuarea orelor didactice la plata cu ora ar trebui privită ca un act adițional la contractul de bază și nu ar trebui să beneficieze de această indemnizație de concediu de odihnă.

Invocă prevederile Ordinului nr.4050 din 29 iunie 2021 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, arătând că intimații sunt cadre didactice și beneficiază anual de 62 de zile lucrătoare de concediu anual plătit pe perioada vacanțelor școlare. Rațiunea pentru care s-a instituit un astfel de regim de plată cu ora este cea de a asigura continuitatea actului de predare din învățământ, existând situații când titularul postului se află în incapacitate de muncă și astfel prin continuitatea activităților școlare conducătorul unității încheie un contract individual de muncă în regim de plată cu ora. Mai mult, în zonele greu accesibile [în care] nu există personal suficient, actul de învățământ trebuie să se desfășoare în condiții normale prin angajarea unui titular pe post și în regim de plată cu ora, iar aceste aspecte nu încalcă legislația Uniunii Europene.

Citând prevederile articolului 78 din Legea nr. 24 din 27 martie 2000, consideră apelanta că în această situație prevalează ordinele și instrucțiunile emise de ministerul de resort și nu ar trebui să se coreleze cu dispozițiile generale prevăzute de Codul muncii.

De asemenea, apelanta apreciază că instanța de fond nu a ținut cont de faptul că prin acordarea indemnizației de hrană se depășește plafonul de 30 % al valorii salariilor de bază, așa cum prevăd și dispozițiile articolului 25 din Legea 153 din 2017.

Mai mult, reclamantii beneficiază de indemnizația de hrană pentru funcția de bază reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, iar prin acordarea indemnizației de hrană pentru activitatea prestată în regim cu ora ar însemna să fie remunerați suplimentar prin depășirea plafonului stabilit de dispozițiile articolului 18 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

În drept, [se invocă] dispozițiile prevăzute în Legea educației naționale nr. 1 din 5 ianuarie 2011, Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului din fonduri publice, Ordinul ministrului educației nr. 4050 din 29 iunie 2021 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, Ordinul nr. 5411 din 23 august 2012 pentru modificarea articolul 5 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ.

5. Situația de fapt:

În cauză, reclamantii au încheiate contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, cu normă integrală, pentru funcția de personal didactic sau personal didactic auxiliar la unitatea școlară pârâtă – unitate de învățământ gimnazial. Reclamanta KM are încheiat contractul de muncă pe perioadă nedeterminată, cu normă integrală cu o altă unitate școlară – unitate de învățământ liceal. În perioada anilor școlari 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, fiecare dintre reclamantii a mai încheiat, în cumul, cu unitatea școlară pârâtă și un alt contract de muncă, pe durată determinată, pe perioada septembrie-iunie a anului școlar respectiv, pe fracțiuni de normă (pe întinderi variabile – 4 ore/săptămână, 7 ore/săptămână, 2 ore/săptămână, 20 ore/săptămână, 18 ore/săptămână etc.).

Prevederile convenționale inserate în fiecare contract de muncă pe fracțiuni de normă stabileau la capitolul 1, intitulat „Concediul”, „*potrivit prevederilor Codului Muncii nr. 53/2003, concediul se acordă doar la norma de bază, iar pentru persoanele pensionate se acordă drepturi salariale, calculate în raport de timpul efectiv lucrat*”. Trebuie precizat că în cauză niciunul din reclamantii nu este personal didactic pensionat.

Din înscrisurile depuse de unitatea școlară pârâtă rezultă:

- în perioada septembrie 2019-2020, reclamanta BF (care are și care ocupă și postul de director al unității școlare) a beneficiat de 41 de zile de concediu de odihnă, iar reclamanta RL de 38 de zile de concediu de odihnă efectuate, restul reclamantilor beneficiind integral de perioada de 62 de zile concediu de odihnă.
- în perioada septembrie 2020-august 2021, reclamanta BF a beneficiat de 40 de zile de concediu de odihnă, DB a beneficiat de 38 de zile de concediu de odihnă, RL a beneficiat de 37 de zile de concediu de odihnă, iar restul reclamantilor au beneficiat de perioada integrală de 62 de zile de odihnă;

– în perioada septembrie 2021-august 2022, reclamanta BF a beneficiat de 27 de zile de concediu de odihnă, reclamanta RL a beneficiat de 47 de zile de concediu de odihnă, restul reclamanților beneficiind integral de 62 de zile de odihnă;

– în perioada septembrie 2022-august 2023, reclamanta BF a beneficiat de 35 de zile de concediu de odihnă, reclamanții LN, JC, AX, EJ, MR au beneficiat fiecare de câte 59 de zile de concediu, reclamantul DB a beneficiat de 35 de zile de concediu, reclamanta TK a beneficiat de 60 de zile de concediu, reclamanta GP a beneficiat de 61 de zile de concediu de odihnă, iar reclamanta RL de 38 de zile de concediu de odihnă.

În ceea ce privește drepturile bănești aferente perioadelor de concediu efectuate și indemnizația de hrană, acestea au fost determinate doar prin raportare la veniturile aferente normei de bază (contractul de muncă cu timp integral, pe durata nedeterminată), fapt recunoscut expres de unitatea școlară pârâtă.

De altfel, salarizarea cadrului didactic în cazul contractelor în regim de plată cu ora se realizează în sistem *pro rata temporis*, ca procent echivalent normei de muncă agreate, procent aplicat exclusiv asupra salariului de bază lunar brut, fără a include alte componente ale veniturilor lunare (sporuri, indemnizații, adaosuri).

În prezentul litigiu, reclamanții solicită acordarea diferențelor de drepturi bănești derivând din calcul indemnizațiilor de concediu și din acordarea indemnizației de hrană determinate *pro rata temporis*, prin raportare și la activitatea salarizată prestată în baza contractelor încheiate pe durata determinată, pe fracțiuni de normă – plata cu ora.

6. Punctul de vedere al părților:

Uniunea Sindicală Didactică Vaslui a depus punct de vedere privind oportunitatea sesizării Uniunii Europene arătând că nu este necesară sesizarea instanței europene întrucât dreptul Uniunii Europene beneficiază de prioritate de aplicare și are efect direct.

Unitatea școlară pârâtă a solicitat sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene și suspendarea judecării cauzei.

7. Dispoziții ale dreptului Uniunii Europene aplicabile/relevante în cauză

Articolul 31 (alineatul 2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene:

„Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP

„Clauza 4: Principiul nediscriminării

(1) *În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.*

Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.”

Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIZE, CEIP și CES

„Clauza 4: Principiul nediscriminării

(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.”

8. Dispoziții naționale aplicabile în speță. Jurisprudența națională relevantă/pertinentă

1) Dreptul material aplicabil în cauză:

A) Legea nr. 1/2011 (abrogată prin Legea nr. 198/2023 și Legea nr. 199/2023 de la data de 3 septembrie 2023)

– *Articolul 254* – „(1) În unitățile de învățământ sau în consorțiile școlare poate fi angajat personal didactic cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată sau perioadă determinată de cel mult un an școlar, cu posibilitatea prelungirii contractului, respectiv în plata cu ora, în condițiile legii.”

– *Articolul 267* – „(1) Cadrele didactice beneficiază de concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea unității de învățământ poate întrerupe concediul legal, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă.

[OMISSIS] (3) Neefectuarea concediului anual dă dreptul la efectuarea concediului restant în vacanțele anului școlar următor.”

Articolul 269 – „Personalul de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare, precum și personalul de conducere din unitățile de învățământ preuniversitar și din unitățile conexe beneficiază de concediu de odihnă conform Codului muncii.”

Articolul 270 – „Normele metodologice referitoare la efectuarea concediului legal vor fi elaborate de Ministerul Educației și Cercetării împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură a învățământului.”

B) Codul muncii din România

Articolul 35 [cumulul de funcții]

„(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

(2) Fac excepție de la prevederile alineatului (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.”

Articolul 106 „(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.”

Articolul 150 „(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază,

indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alineatul (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

[OMISSIS]”

C) Legea 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificări ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017:

Anexa I – Familia ocupațională de funcții bugetare „învățăământ”, litera B. „Reglementări specifice personalului didactic din învățăământ”:

Articolul 11 – „Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediu de odihnă, potrivit Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.”

Articolul 12 – „(1) Personalul didactic de predare, de conducere, îndrumare și control, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățăământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Modalitatea de aplicare a prevederilor alineatului (1) se stabilește prin ordin al ministrului educației și cercetării.”

D) Ordinul nr. 4165/24 iulie 2018, publicat în Monitorul Oficial nr. 699 din 10 august 2018, pentru aprobarea Normelor metodologice privind întocmirea proiectului de încadrare, respectiv a planului de încadrare a personalului didactic de predare din unitățile de învățăământ preuniversitar și încadrarea în regim de plată cu ora a personalului didactic de predare din învățăământul preuniversitar

Articolul 3 „[OMISSIS] (6) Dacă, în urma atribuirii unui număr minim de clase cu orele aferente unui cadru didactic titular, rezultă o depășire a normei didactice de predare-învățare-evaluare stabilită conform articolului 262 alineatul (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, aceste ore se normează într-un post didactic de predare vacant și se atribuie aceluiași cadru didactic salarizându-se în regim de plată cu ora, conform calificării, gradului didactic și vechimii în învățăământ ale acestuia, conform articolului 2 alineatul (4).”

Articolul 6 – „(1) Încadrarea personalului didactic de predare calificat pe posturi didactice/catedre, în regim de plată cu ora, se realizează cel mult pe durata desfășurării cursurilor cu elevii/preșcolarii sau până la revenirea titularului la post/catedră în timpul anului școlar.

(2) Sarcinile specifice activității desfășurate în regim de plată cu ora de către personalul didactic de predare sunt prevăzute în contractul individual de muncă, separat de cel aferent funcției de bază, încheiat pentru prestarea activităților didactice în regim de plată cu ora, și cuprind atât sarcini specifice privind efectuarea activității de predare-învățare-evaluare cu preșcolarii și cu elevii în clasă, cât și efectuarea activităților de pregătire metodico-științifică, de evaluare a preșcolarilor și a elevilor, precum și de educație complementară procesului de învățământ.

(3) Cadrele didactice titulare, cadrele didactice de predare calificate angajate cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, cadrele didactice provenite din alte sectoare de activitate și cadrele didactice pensionate pot fi încadrate pe posturi didactice/catedre rămase neocupate în regim de plată cu ora până la numărul maxim de ore pe săptămână pentru o normă de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și/sau examene de final de ciclu de studii, conform planurilor-cadru de învățământ, stabilită potrivit prevederilor articolului 262 alineatul (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazuri excepționale, pentru disciplinele deficitare în personal didactic calificat, consiliul de administrație al unității de învățământ poate aproba depășirea numărului maxim de ore pe săptămână pentru o normă de predare-învățare-evaluare și de instruire practică, în regim de plată cu ora, pentru cadrele didactice titulare și pensionate, cu asigurarea a minimum 12 ore de odihnă între două perioade de lucru.

(5) Cadrele didactice încadrate pe post, conform prevederilor articolului 262 alineatul (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, educatoarele/institutorii/profesorii pentru învățământul preșcolar și învățătorii/institutorii/profesorii pentru învățământul primar se pot încadra în regim de plată cu ora, pe bază de contract individual de muncă, separat de cel aferent funcției de bază, precizându-se numărul total de ore de predare-învățare-evaluare pe săptămână efectiv desfășurate cu clasa/grupa de elevi/preșcolari, cu asigurarea a minimum 12 ore de odihnă între două perioade de lucru.”

[OMISSIS]

E) Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 723 din 13 octombrie 2011, pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ:

Articolul 5 – „(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază, pentru care s-a încheiat contractul de muncă.

(2) Personalul didactic pensionat încadrat cu contract de muncă pe durată determinată în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile articolului 2 alineatul (5).”

F) Ordinul nr. 4050/29 iunie 2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 688 din 12 iulie 2021, pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat:

Articolul 3 „(2) Cadrul didactic care a desfășurat activitate la catedră o fracțiune din anul școlar/universitar are dreptul la un concediu de odihnă cu o durată calculată proporțional cu perioada lucrată în anul școlar/universitar respectiv.

[OMISSIS]

(5) Cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat conform prevederilor alineatelor (2)-(4). Cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă în două sau mai multe unități de învățământ au dreptul la concediu de odihnă la nivelul fiecărei unități de învățământ, proporțional cu timpul lucrat.”

Articolul 4 – „(1) Cadrelor didactice care, pe parcursul unui an școlar/universitar, își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ li se acordă concediul de odihnă de către unitatea/instituția la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare. În aceste situații, indemnizația de concediu este suportată de toate unitățile/instituțiile de învățământ la care au fost încadrate, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar/universitar respectiv.

[...]”

Articolul 5 – „(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă.

(2) Personalul didactic pensionat, încadrat cu contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile articolului 3.”

G) Legea nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificări ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017:

Articolul 18 – „(1) Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată [OMISSIS].

[OMISSIS]

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alineatul (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile articolului 25 alineatul (1).

[...]

[OMISSIS]”

II. Jurisprudența Curții Constituționale a României

Prin Decizia nr. 297/06.05.2021 [OMISSIS], Curtea Constituțională a respins ca neîntemeiată o excepție de neconstituționalitate [OMISSIS] și [a] constat[at] că dispozițiile articolului 11 din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Deși, trimiterile textuale fac referire la texte abrogate, în esență noile texte au menținut aceleași soluții de reglementare.

Curtea Constituțională a reținut cu privire la remunerarea concediului în caz de cumul de contracte individuale de muncă ale aceluiași salariat în sectorul bugetar:

„[OMISSIS]

Curtea reține că problema de drept pe care o ridică autorul excepției este aceea a acordării a două indemnizații aferente celor două concedii de odihnă în cazul cadrelor didactice care cumulează două contracte de muncă, autorul excepției susținând că este neconstituțională acordarea doar a indemnizației de concediu aferente contractului de muncă cu normă întreagă, deoarece ambele contracte individuale de muncă (atât cel cu normă întreagă, cât și cel cu normă redusă) trebuie respectate, inclusiv sub aspectul acordării concediului de odihnă. În realitate, problema de drept pe care o ridică autorul excepției este aceea de a

stabili dacă Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 – care reglementează modalitatea de calcul al indemnizației de concediu în caz de cumul de funcții – a devenit caducă prin eliminarea conceptului de „funcție de bază”, operată prin Legea nr. 40/2011. Însă asupra acestei probleme de drept nu se poate pronunța Curtea Constituțională, ci doar instanțele judecătorești.

Cu privire la concediul de odihnă, Curtea reține că acesta este reglementat, cu titlu general, în secțiunea 1 – Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din capitolul III – Concediile al titlului III – Timpul de muncă și timpul de odihnă din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Potrivit articolului 145 alineatul (1), durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. Pe lângă reglementarea generală prevăzută de Codul muncii cu privire la durata minimă a concediului de odihnă anual, prin alte acte normative sunt stabilite durate speciale ale acestui concediu. Astfel, articolul 103 litera a) din Legea nr. 128/1997 la care fac trimitere dispozițiile de lege criticate stabilește pentru cadrele didactice că durata concediului anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, respectiv universitare, este de cel puțin 62 de zile, exclusiv duminicile și sărbătorile legale. Cât privește indemnizația de concediu de odihnă, articolul 150 alineatele (1) și (2) din Codul muncii prevede că: «(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alineatul (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.»

Pronunțându-se asupra dispozițiilor articolului 145 alineatele (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii [devenit articolul 150 alineatele (1) și (2) după republicare], prin Decizia nr. 385 din 17 aprilie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 353 din 24 mai 2007, Curtea a reținut că aceste reglementări nu reprezintă altceva decât o concretizare a dispozițiilor articolului 41 alineatul (2) din Constituție, care consacră dreptul salariaților la concediul de odihnă plătit, drept care, ca și celelalte măsuri de protecție socială a muncii, se stabilește prin lege. *Astfel, legiuitorul este îndreptățit să stabilească modul de calcul al valorii indemnizației de concediu convenite. În acest sens, legiuitorul a prevăzut regula potrivit căreia, în caz de cumul, salariatul beneficiază de un concediu de odihnă corespunzător doar funcției de bază, iar nu și pentru funcția cumulată. Această reglementare se aplică în mod egal tuturor salariaților, fără niciun fel de privilegiu și nicio discriminare.*

[...] Referitor la pretinsa încălcare a dispozițiilor articolului 1 alineatele (4) și (5) și articolul 73 alineatul (3) litera p) din Constituție, Curtea reține că dreptul la concediu de odihnă – ca element esențial al contractului de muncă – este stabilit, cu titlu general, în Codul muncii și, cu titlu special pentru cadrele didactice, în Legea nr. 128/1997 (abrogată, în prezent, prin Legea nr. 1/2011), în deplină concordanță cu dispozițiile constituționale invocate. [...]

În ceea ce privește invocarea dispozițiilor articolului 16 din Constituție privind principiul egalității în drepturi, Curtea reține că, potrivit jurisprudenței sale, acest principiu constituțional presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. De aceea, el nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite [OMISSIS]. *Or, contrar susținerilor autorului excepției de neconstituționalitate, textul de lege criticat nu instituie discriminare între cadrele didactice care lucrează cu normă parțială și în cadrul altui angajator și alte categorii profesionale. Textul de lege criticat face parte din anexa referitoare la personalul din învățământ din Legea-cadru nr. 284/2010, anexă care conține dispoziții specifice acestuia, fără a se putea concluziona în sensul că această modalitate de reglementare ar crea discriminări față de altă categorie socioprofesională, astfel că textul de lege criticat nu instituie nicio discriminare pe criterii sociale. De altfel, Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, la care face referire textul de lege criticat, prevedea la articolul 3 alineatul (1) că toți salariații din sistemul bugetar care îndeplineau prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție aveau dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază.*

Referitor la critica raportată la dispozițiile articolului 41 alineatul (2) și ale articolului 44 din Constituție, nici aceasta nu este întemeiată, deoarece textul de lege criticat nu neagă dreptul la concediu de odihnă plătit – drept fundamental, ci, dimpotrivă, prevede că personalul didactic are dreptul la concediu de odihnă. *Cât privește stabilirea modului de calcul al cuantumului indemnizației aferente concediului de odihnă, în ipoteza cumulului de contracte de muncă ale personalului bugetar, acesta este atributul exclusiv al legiuitorului, neputând constitui o problemă de constituționalitate atât timp cât legiuitorul recunoaște dreptul la concediu de odihnă plătit. În final, Curtea reține că, în jurisprudența sa constantă, a statuat cu valoare de principiu că «stabilirea sistemului de salarizare pentru sectorul bugetar este un drept și o obligație a legiuitorului» [OMISSIS] și că «stabilirea principiilor și a condițiilor de acordare a drepturilor salariale personalului bugetar intră în atribuțiile exclusive ale legiuitorului [OMISSIS].[»]*

III) Jurisprudența națională relevantă/pertinentă

a) Prin sentința civilă nr. 476 din 18 mai 2023 pronunțată de Tribunalul Arad s-a respins o acțiune [OMISSIS] având ca obiect drepturi bănești.

În motivare s-a reținut: „Tribunalul reține că reclamanta are calitatea de salariat al pârâtului, este membru de sindicat, cadru didactic, titular în sistemul de învățământ, încadrată cu normă întreagă, care a optat pentru prestarea și a unei fracțiuni de normă didactică, peste norma de bază, în regim de plată cu ora. În drept, instanța observă că, în cauza dedusă judecării, reclamanta a solicitat recunoașterea unor drepturi la concediu, dar și la indemnizația aferentă acestuia, în considerarea faptului că aceasta a prestat sub autoritatea angajatorului muncă în regim de plată cu ora.

[...]

- b) *Potrivit articolului 5 alineatul (1) din Ordinul nr. 4050/2021 din 29 iunie 2021 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, emis de ministrul educației, «(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă»». O reglementare identică, pentru perioada anterioară anului 2021, este consacrată de articolul 5 alineatul (1) din Ordinul nr. 5559/2011 emis de ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului. Așadar, chiar în lipsa unor prevederi exprese din Codul muncii, ministerul de resort a înțeles să clarifice problema dreptului la concediu a personalului didactic care prestează muncă remunerată la plata cu ora printr-un act administrativ normativ infralegal, aplicabil în situația dată, statuând, cum rezultă din reglementarea reținută supra, că personalul didactic care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora are dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă. Ca atare, instanța, văzând dispozițiile articolului 146 din Codul muncii, dar și prevederile articolului 5 din Ordinul ministrului educației nr. 4050/2021, va respinge acest capăt de cerere ca neîntemeiat. [OMISSIS]” [OMISSIS] Prin Sentința civilă nr. 663/09 iunie 2023 [OMISSIS] a Tribunalului Galați s-au reținut următoarele:*

„În fapt, reclamantii sunt cadre didactice de predare-învățare, fiind titulari în sistemul național de învățământ, încadrați atât cu contract individual de muncă cu normă întreagă, cât și cu contract individual de muncă cu timp parțial, în regim de plata cu ora/cumul, pentru care nu s-a acordat concediu de odihnă plătit. [...] [OMISSIS] [R]eclamantii nu au beneficiat de concediu de odihnă plătit pentru activitatea prestată în regim de plata cu ora pentru anii în care au desfășurat activități în regim de plată cu ora. [...] Se reține că, la nivelul Uniunii Europene, prin dispozițiile articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [OMISSIS] s-a consacrat, cu titlu de drept fundamental: «Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.» În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a arătat că «dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru» [OMISSIS] [...] În Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*

nr. C 165/01 din 24.05.2017, se arată: «Concediul anual plătit minim de patru săptămâni pe an reprezintă o dispoziție minimă. În această perioadă, lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale [OMISSIS]. Dreptul la concediu anual este de patru săptămâni, ceea ce înseamnă că lucrătorii trebuie să fie eliberați de obligațiile de muncă timp de patru săptămâni calendaristice, indiferent dacă lucrează cu normă întreagă sau cu fracțiuni de normă.» [OMISSIS] Potrivit articolului 7 al Directivei 93/104/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, «Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, potrivit condițiilor de obținere și de acordare prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale». Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă, încheiat la 6 iunie 1997, este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998, iar clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă, anexă la Directiva 97/81/CE a Consiliului Uniunii Europene din 15 decembrie 1997, reglementează principiul nediscriminării: «(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiuni de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiuni de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective». Noțiunea de «motive obiective», astfel cum figurează în cuprinsul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă, impune ca inegalitatea de tratament în cauză să răspundă unei necesități reale, să fie în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară pentru realizarea acestui scop [OMISSIS]. Or, dacă legislația națională permite depășirea limitei de 48 de ore de lucru săptămânale în executarea unor contracte de muncă încheiate cu angajatori diferiți sau cu același angajator, în cadrul cumulului de funcții, se impune recunoașterea beneficiului concediului plătit pentru fiecare contract de muncă în parte. Din acest punct de vedere, instanța constată incompatibilitatea dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) din HG nr. 250/1992 cu directivele europene în materie. Față de prevederile articolului 148 alineatul (2) din Constituție, instanța reține că aplicarea Directivelor CE anterior menționate este obligatorie, întrucât dreptul intern (articolul 5 din Normele metodologice aprobate prin Ordinul MEN nr. 5559/2011) a fost în contradicție cu normele europene. Mai mult, instanța apreciază că, prin abrogarea articolului 3 alineatul (1) din HG nr. 250/1992 prin Legea nr. 31/2020, s-a avut în vedere eliminarea unei dispoziții legale ce nu se armoniza cu dreptul european. În consecință, întrucât dreptul la concediu de odihnă este un drept necondiționat și imperativ, iar în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiuni de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă, instanța constată că reclamantilor li se cuvenea pentru anii școlari indicați în [cauză] [OMISSIS], precum și în continuare pe perioada prestării activității în regim de plată cu ora, indemnizația de concediu de odihnă și pentru

activitatea desfășurată în regim de plată cu ora/cumul, calculată proporțional cu fracțiunea de normă lucrată de fiecare dintre acești reclamânți. [...]”

9. Motivele ce au determinat instanța să formuleze cererea de hotărâre preliminară:

Problema de drept în cauză vizează în esență situația cuantumului indemnizației de concediu de odihnă al reclamânților din cauză. Chestiunea litigioasă nu antamează și componenta nepatrimonială a concediului, întrucât, în virtutea funcției îndeplinite, reclamânții beneficiază de timp de odihnă și recreere cu o durată derogatorie, mai îndelungată față de dreptul comun, depășind nivelul minimal garantat de prevederile Directivei 2003/88. În acest sens, articolul 2 alineatul (1) din Ordinul Ministerului Educației Naționale prevede că „Personalul didactic de predare din învățământul preuniversitar beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual cu plată, cu o durată de 62 de zile lucrătoare, în perioada vacanțelor școlare”. În consecință, s-a apreciat că durată perioadei de odihnă garantate legal nu poate face obiect de interpretare, în procedura întrebării preliminare, față de prevederile articolului 7 din Directiva 2003/88, în raport de interpretarea obligatorie a Curții de Justiție în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17 (*Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestd (TSN) ry împotriva Hyvinvointialan liitto ry și Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry împotriva Satamaoperaattorit ry*) prin care a reținut că [„]drepturile la concediu anual plătit astfel acordate peste minimul prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu sunt guvernate de această directivă, ci de dreptul național, în afara regimului stabilit de directiva menționată, amintindu-se totuși că asemenea dispoziții naționale mai favorabile lucrătorilor nu ar putea servi pentru compensarea unei eventuale atingeri aduse protecției minime asigurate de această dispoziție a dreptului Uniunii, precum cea care ar rezulta, printre altele, dintr-o reducere a remunerației datorate pentru perioada minimă de concediu anual plătit pe care ea o garantează în acest fel (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctele 42 și 43, precum și, prin analogie, Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctele 43 și 44).” (punctul 35).

Cu toate acestea, dacă în exercitarea atribuțiilor jurisdicționale, Curtea de Justiție va aprecia necesitatea reformulării întrebării, în esență elementele de interogație rămân similare, vizând modalitatea de exercitare a dreptului la concediu de odihnă, în ambele sale componente, în ipoteza în care același lucrător, pentru aceeași perioadă de timp, desfășoară activitate lucrativă în cumul, în temeiul unui contract cu normă întreagă, respectiv un contract de muncă cu timp parțial, pe durată determinată.

Având în vedere și pretenția concretă dedusă judecății în cauză, procedura întrebării preliminare a fost concentrată la determinarea întinderii componentei patrimoniale a dreptului la concediu de odihnă, în raport de limitele permise de articolul 7 din Directiva 2003/88, în condițiile în care cuantumul remunerației

acordate rămâne constant pe toată durata concediului de odihnă, inclusiv în ceea ce privește perioada de 4 săptămâni garantată de articolul 7 din Directiva 2003/88/CE.

Dispozițiile articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene stipulează „Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Rezumând ampla jurisprudență în materia indemnizației de concediu, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut relativ recent că „[...] astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această dispoziție consacră în beneficiul oricărui lucrător un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Acest drept trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iunie 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA*, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 53, precum și jurisprudență citată).[...] În al treilea rând, în acest context, Curtea a precizat că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, înseamnă că, pe durata „concediului anual”, în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 32 și jurisprudență citată). Astfel, atunci când își exercită dreptul la concediu anual plătit, lucrătorul trebuie pus într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 33 și jurisprudență citată). Prin urmare, deși structura remunerației obișnuite a lucrătorului intră, ca atare, în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea totuși un impact asupra dreptului lucrătorului de a beneficia, în perioada sa de repaus și de destindere, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea (Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 34 și jurisprudență citată) [cauza C-217/20, *Hotărârea Curții (Camera a doua) din 9 decembrie 2021, XXXX împotriva Staatssecretaris van Financien*, EU:C:2021:987, punctele 19, 26-28].

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat, în jurisprudența sa că „Directiva 97/81 și acordul-cadru urmăresc, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiune de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă (a se vedea Hotărârea din 24 aprilie 2008, *Michaeler și alții*, C-55/07 și C-56/07, Rep., p. I-3135, punctul 21).[...] Având în vedere aceste obiective, clauza 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 13

septembrie 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rep., p. 1-7109, punctul 38, și *Hotărârea Impact*, citată anterior, punctul 114). O interpretare a clauzei 4 din acordul-cadru care ar exclude condițiile financiare precum cele privind remunerațiile și pensiile din noțiunea „condiții de încadrare în muncă” în sensul acestei clauze ar conduce, în pofida obiectivului prevăzut de această clauză, la reducerea sferei de protecție acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor, prin introducerea unei distincții bazate pe natura condițiilor de încadrare în muncă, pe care termenii acestei clauze nu o sugerează în niciun fel. În plus, o astfel de interpretare ar avea drept rezultat să lipsească de efect util referirea, în cuprinsul clauzei 4 alineatul (2) din acordul-cadru, la principiul pro rata temporis, care, prin definiție, se poate aplica numai unor prestații divizibile, precum cele care decurg din condițiile de încadrare în muncă financiare, legate, de exemplu, de remunerații și de pensii (a se vedea, prin analogie, *Hotărârea Impact*, citată anterior, punctul 116) [**cauzele conexate C-395/08 și C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) împotriva Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08), și Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) împotriva Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), punctul 24, punctele 32-34**].

În interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, Curtea de Justiție a subliniat că, „potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurându-se aplicarea principiului nediscriminării. În plus, preambulul acordului-cadru prevede, la al treilea paragraf, că acest acord-cadru „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. [...] Acordul-cadru, cu precădere clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (*Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37, *Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48, precum și *Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23). Având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (*Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38, *Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49, precum și *Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24). În ceea ce privește noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, Curtea a decis deja că un criteriu determinant pentru a stabili dacă o măsură

intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratu, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25) (cauza C-596/14, Ana de Diego Porras împotriva Ministerio de Defensa, punctele 25-28).

Legiuitorul român recunoaște dreptul la concediu anual plătit atât pentru cadrele didactice care au prestat activitatea în baza unui contract individual de muncă, cu durată nedeterminată ori determinată, cu normă întreagă, în tot cursul anului școlar sau universitar, cât și pentru cadrele didactice care au desfășurat activitate la catedră pe o fracțiune din anul școlar/universitar, în această din urmă ipoteză dreptul la un concediu de odihnă fiind cu o durată calculată proporțional cu perioada lucrată în anul școlar/universitar respectiv. Cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă în două sau mai multe unități de învățământ au dreptul la concediu de odihnă la nivelul fiecărei unități de învățământ, proporțional cu timpul lucrat. De asemenea, personalul didactic pensionat, încadrat cu contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile articolului 3 [articolul 5 alineatul (2) din Ordinul MEN nr. 4050/2021].

Cu toate acestea, în optica legiuitorului român, cadrele didactice în activitate care, în baza unui cumul de contracte de muncă, desfășoară și activitate în regim de plată cu ora (indiferent de angajator) au dreptul la concediu de odihnă plătit *numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă* (a se vedea supra punctul 18 I – literele E și F).

Este indubitabil că norma internă stabilește o diferență de tratament juridic în ceea ce privește plata concediului de odihnă, între salariații încadrați cu un singur contract de muncă, indiferent de natura acestuia (pe durată determinată, nedeterminată, cu normă integrală, pe fracțiune de normă) – care beneficiază de plata concediului în raport de veniturile obținute [–] și salariații care prestează în cumul munca în baza a două contracte distincte – care beneficiază de plata concediului doar prin raportare la veniturile salariale obținute *pentru funcția de bază*. Totodată, este cert că exercițiul dreptului la concediu de odihnă plătit face parte din condițiile de încadrare în muncă ale lucrătorilor, iar tratamentul diferit instituit este nefavorabil salariaților ce prestează activitatea lucrativă în cumul, întrucât drepturile bănești aferente concediului de odihnă, deși echivalente cu cele ale lucrătorului care a prestat o normă întreagă, exclud orice raportare la veniturile salariale derivând din norma lucrată în temeiul contractului pe durată determinată, cu fracțiune de normă. Nu în ultimul rând, trebuie subliniat că tratamentul diferit în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, în cauză cu privire la exercițiul dreptului la concediu plătit, nu vizează lucrătorii ce exercită munca doar în temeiul unui singur contract de muncă pe fracțiune de timp/pe durată determinată, pentru a ne plasa în ipoteza clasică, ci vizează doar salariații angajați în cumul, în temeiul a două contracte distincte.

În limitele clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, anexat la Directiva 97/81 CE și, în mod similar, ale clauzei 4 alineatul (1) din Acord-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, anexat la Directiva 1999/70/CE, este necesar ca tratamentul mai puțin favorabil să se raporteze la „lucrător pe durată nedeterminată comparabil”, iar mai mult este necesar ca un astfel de tratament diferențiat să nu poată fi justificat pe motive obiective și proporționale cu obiectivul legitim urmărit. În cauză, nu se ridică probleme litigioase pe tărâmul clauzelor 4 alineatul (2) din Acordurile-cadru privitoare la munca pe fracțiune de normă, respectiv privitoare la munca pe durată determinată, întrucât, în acord și cu legislația internă, drepturile pretinse sunt solicitate doar în raport proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Este real că într-o ecuație sintetică în termeni binari, salariatul cu activitate în cumul nu beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil, ambii lucrători obținând drepturi bănești aferente concediului de odihnă plătit, prin raportare la același quantum al remunerațiilor obținute în temeiul contractului de muncă cu normă integrală. Totuși, exercițiul comparativ nu poate fi monocrom prin raportare univalentă la contractele pe durata nedeterminată cu normă integrală, situația factuală presupunând prin premisă că primul salariat, cu contracte de muncă în cumul, lucrează peste norma integrală, depunând un efort suplimentar de timp și resurse, efort reflectat la rândul său, într-o remunerație salariată distinctă. Or, tocmai această diferență remuneratorie nu capătă nicio valoare sau reflecție juridică în determinarea drepturilor bănești aferente concediului de odihnă.

În ceea ce privește justificarea tratamentului diferențiat, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că *„noțiunea de „motive obiective” în sensul clauzei menționate trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă. Dimpotrivă, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament în cauză să răspundă unei necesități reale, să poată asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară în acest sens (C-307/05, Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctele 57 și 58).”*

Norma legală internă nu prevede și nici nu stabilește, nici măcar implicit, obiectivul legitim urmărit, nici nu determină proporționalitatea mijloacelor normative stabilite. Cu toate acestea, Curtea Constituțională și o parte a instanțelor naționale consideră că tratamentul diferit al lucrătorilor – cadre didactice cu contracte în cumul – nu reprezintă un tratament discriminatoriu. Astfel, Curtea Constituțională a României apreciază că *„legiuitorul este îndreptățit să stabilească modul de calcul al valorii indemnizației de concediu cuvenite. În acest sens, legiuitorul a prevăzut regula potrivit căreia, în caz de cumul, salariatul beneficiază de un concediu de odihnă corespunzător doar funcției de bază, iar nu și pentru funcția cumulată. Această reglementare se aplică în mod egal tuturor salariaților, fără niciun fel de privilegiu și nicio discriminare, iar stabilirea*

modului de calcul al cuantumului indemnizației aferente concediului de odihnă, în ipoteza cumulului de contracte de muncă ale personalului bugetar, [...] este atributul exclusiv al legiuitorului, neputând constitui o problemă de constituționalitate atât timp cât legiuitorul recunoaște dreptul la concediu de odihnă plătit.”

Jurisprudența deja citată a instanțelor specializate în soluționarea conflictelor de muncă susține că măsura normativă se subsumează marjei de apreciere a statului național în transpunerea directivelor, în condițiile în care instituirea unui astfel de regim de plată cu ora urmărește a se asigura continuitatea în actul de predare din învățământ, fie în situația incapacității de muncă a titularului postului, fie pentru zonele greu accesibile, unde nu există personal didactic suficient.

Divergențele interpretative referitoare la limitele de protecție instituite de dreptul Uniunii Europene, prin intermediul clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, anexa la Directiva 97/81/CE, și în mod similar al clauzei 4 [alineatul] (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinate încheiat de UCIPE, CEIP și CES, anexa la Directiva 1999/70/CE, și aplicabilitatea acestora în cazul cumulului de contracte încheiate de același salariat au determinat prezenta instanță să uziteze procedura întrebării preliminare.

Totodată, prezenta instanță a apreciat că situația juridică este diferită de raționamentul urmat de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-585/19, Hotărârea Curții (Camera a cincea) din 17 martie 2021, *Academia de Studii Economice din București împotriva Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*. În acest sens, argumentele vizând caracterul fundamental al dreptului la concediu, funcția sa protectivă pentru sănătatea și securitatea lucrătorului susțin interpretarea conform căreia dreptul la concediu plătit stabilit de articolul 7 din Directiva 2003/88/CEE trebuie să fie garantat, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator/angajator diferit, în raport de fiecare dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

Având însă în vedere că interpretarea dispozițiilor dreptului Uniunii Europene revine în sarcina exclusivă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care nu s-a pronunțat anterior pe chestiunea de drept antamată în prezenta cauză, față de regulile ce guvernează mecanismul întrebării preliminare, prezenta instanță fiind instanța de ultim grad, se impune sesizarea cu următoarea întrebare preliminară:

[OMISSIS] [Reproducere a primei întrebări preliminare]

În ceea ce privește cea de a doua întrebare, aceasta, deși implică aceeași situație factuală, presupune disocieri conceptuale în paradigma de aplicare a normativului european, sens în care s-a apreciat necesar o interpretare distinctă a Curții de Justiție a Uniunii Europene asupra clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru

privind munca pe fracțiuni de normă care figurează în anexă la Directiva 97/81, respectiv a clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, și articolul 7 din Directiva 2003/88 [OMISSIS] [Reproducere a celei de a doua întrebări preliminare.]

În dreptul național, indemnizația de hrană a fost generalizată pentru salariații din sistemul bugetar prin dispozițiile Legii nr. 153/2017 care au stabilit prin prevederile articolului 18 alineatele (1) și (3) că, „*începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată [...], acordându-se proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară*”.

În sens legal, indemnizația de hrană este o valoare monetară care se adăunează drepturilor salariale. Întinderea acesteia, în esență, este variabilă prin raportare la valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantată în plată și este limitată maximal la a 12-a parte din dublul elementului referențial, maxim calculat pentru norma integrală de muncă.

Problema litigioasă în cauză nu derivă din calificarea naturii acestor drepturi, care a fost stabilită cu caracter obligatoriu de Înalta Curte de Casație și Justiție a României ca făcând parte din categoria veniturilor salariale lunare. Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție a României a reținut: „Indemnizația de hrană în discuție este reglementată în secțiunea a 2-a din capitolul II al aceleiași legi, la articolul 18 – *Indemnizația de hrană, sub titlul „Alte drepturi salariale”* Aceasta este terminologia utilizată de legiuitor, nemai[im]punându-se astfel vreo analiză, în sensul stabilirii dacă indemnizațiile ce intră în componența venitului salarial reprezintă numai acele sume de bani acordate salariatului pentru responsabilitățile specifice unor funcții, cum ar fi cea de conducere, de confidențialitate, fidelitate etc., și nu cea de hrană. În ce privește regimul fiscal al indemnizației de hrană, din perspectiva bazei de calcul al contribuției de asigurări sociale, în conformitate cu dispozițiile articolului 137 alineatul (1) litera a) din Codul fiscal, între categoriile de venituri supuse contribuțiilor de asigurări sociale sunt enumerate în mod expres veniturile din salarii sau asimilate salariilor, definite conform articolului 76 din același act normativ. [...] Confirmarea acestui raționament a fost făcută prin adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 114/2018 și prin modificările aduse Codului fiscal. Astfel, indemnizația de hrană a fost reglementată distinct în articolul 76 alineatul (3) litera i) *ca venit asimilat salariilor*, alături de tichetele de masă – litera h) și hrană – litera b), fiind inclusă în mod expres în articolul 139 (baza de calcul al contribuției la asigurări sociale) litera r), spre deosebire de tichetele de masă/hrană și drepturile de hrană acordate potrivit legii, pentru care s-a menținut excluderea din această bază, prin articolul 142 litera r) și litera s) punctul 3. Faptul că indemnizația de hrană a fost inclusă expres în enumerarea din cuprinsul articolului 139 alineatul (1) din Codul fiscal ca făcând parte din baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, în urma modificărilor aduse acestui text de lege prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, nu poate duce la concluzia că până la acel moment aceasta era exclusă de la plata contribuției, față

de caracterul de venit salarial, de lipsa unei prevederi legale de excepție exprese în acest sens, precum și de imposibilitatea asimilării sau circumscrierii unei alte situații de excepție, astfel cum rezultă din reglementările deja evocate.” (ÎCCJ – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 5 din 20 ianuarie 2020 [OMISSIS]).

În ceea ce privește aplicarea clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă care figurează în anexă la Directiva 97/81, respectiv a clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, Curtea de Justiție, în definiția „condițiilor de încadrare” a inclus remunerațiile (C- 307/05, *Hotărârea Del Cerro Alonso*), definite ca noțiune autonomă a dreptului Uniunii: „trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe consacrate, în conformitate cu articolul 157 alineatul (2) TFUE, prin „remunerație” se înțelege salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că noțiunea respectivă cuprinde toate avantajele prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, fie și indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta (a se vedea *Hotărârea Hliddal și Bornand*, C-216/12 și C-217/12, EU:C:2013:568, punctul 41, precum și jurisprudență citată). – **cauza C-476/12, Osterreichischer Gewerkschaftsbund împotriva Verband Osterreichischer Banken und Bankiers, punctul 16.** În raport de această definiție largă, Curtea de Justiție a inclus în noțiunea de „condiții de încadrare” sporurile de vechime (C-307/05, *Hotărârea Del Cerro Alonso*), pensiile plătite lucrătorilor în temeiul raporturilor de muncă (C-395/08 și C-396/08, *Bruno și alții*), bonusurile financiare corespunzătoare vechimii (C-273/10, *David Montoya Medina*) etc.

În raport de configurarea internă a dreptului la indemnizația de hrană, acesta apare ca fiind indisolubil legat de condițiile de încadrare în muncă, reglementarea legală incluzând indemnizația de hrană în categoria venitului salarial lunar, fiind supusă impozitului și plății contribuțiilor aferente.

Pentru personalul didactic din învățământ – inclusiv reclamanții din cauză, angajați în cumul cu un contract cu timp de muncă integral – funcția de bază și un contract cu timp de muncă parțial pe perioada determinată – contract în regim de plată cu ora, acordarea indemnizației de hrană s-a realizat doar pentru contractul de muncă cu timp integral, fiind exclusă plata acesteia proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară în temeiul contractului de muncă în regim de plată cu ora, [nefiind] inclusă nici în determinarea întinderii remunerației aferente concediului de odihnă.

În mod similar calculării remunerației de concediu, tratamentul juridic al cadrului didactic ce are încheiate contracte în cumul este diferit și nefavorabil, acesta beneficiind de indemnizație de hrană doar în raport de activitatea prestată în temeiul contractului cu normă integrală.

Tratamentul diferit este justificat prin apelul la norma juridică ce consacră dreptul la indemnizația de hrană și stabilește un nivel maxim al acesteia ce este atins prin prestarea normei integrale de muncă, fără alte motive obiective și fără determinarea obiectivului legitim urmărit.

Unitatea școlară în cauză, în raport de programul de salarizare avizat de Ministerul Educației Naționale, apreciază că limita legală a indemnizației de hrană nu poate fi depășită chiar dacă lucrătorul prestează munca cu depășirea normei legale lunare, în temeiul a două contracte distincte, neacordând acest beneficiu economic pentru contractul cu fracțiune de normă încheiat.

În opinie separată [la sentința din prima instanță] din prezenta cauză, s-a apreciat că justificarea diferenței de tratament se bazează pe scopul normei care vizează asigurarea unei nutriții echilibrate, pentru o stare optimă de sănătate, prin prevenirea stărilor patologice influențate nutrițional și prin promovarea, menținerea și recuperarea sănătății prin mijloace dietetice, iar atât timp cât membrilor de sindicat reprezentați li se acordă norma de hrană pentru funcția de bază, aceștia nu pot beneficia și pentru funcția pentru care sunt salariați în regim de plată cu ora, întrucât condiția de acordare proporțională cu timpul lucrat vizează ziua lucrătoare, nu orele lucrate.

În această opinie, se apreciază că dispozițiile articolului 4 alineatul (3) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă care figurează în anexă la Directiva 97/81, respectiv clauza 4 alineatul (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, lasă în coordonarea statelor membre modalitățile de aplicare a clauzei referitoare la principiul nediscriminării. În acest sens, dreptul statelor membre la excluderea indemnizației de hrană din calculul veniturilor salariale aferente contractului cu timp parțial are în vedere scopul dedus din titulatura dreptului, care vizează acordarea unor venituri pentru hrană.

Această interpretare exclude însă cu desăvârșire calificarea legală a dreptului care este stabilit ca parte a remunerației pentru munca prestată și nu are asociat, la acordarea acesteia, nicio obligație din punctul de vedere al destinației bugetare personale.

Acest beneficiu economic nu este recunoscut în calculul indemnizației de concediu anual plătit, în raport de textul legal care stabilește că se acordă proporțional doar cu timpul efectiv lucrat. Or, perioada concediului reprezentând perioada de repaus nu valorează „timp lucrat”.

În ceea ce privește modalitatea de calcul al remunerației aferente concediului de odihnă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că „*potrivit jurisprudenței Curții, expresia «concediu anual plătit», care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, înseamnă că, pe durata concediului anual în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (Hotărârea*

Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 58 [...] Prin urmare, calculul indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat trebuie să se facă potrivit aceluiași modalități cu cele reținute pentru calculul remunerației obișnuite, momentul la care intervine acest calcul fiind, în principiu, lipsit de relevanță (a se vedea în acest sens Hotărârea Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 34). (cauza C-219/14 Kathleen Greenfield împotriva The Care Bureau Ltd, punctele 50, 52).

Or, dacă se apreciază că indemnizația de hrană face parte din remunerația obișnuită a cadrului didactic aferentă contractului încheiat pe perioadă determinată cu fracțiune de normă, aceasta ar trebui inclusă și la determinarea drepturilor bănești corespunzătoare concediului de odihnă.

În condițiile în care revine statelor membre sarcina de a asigura efectul util al prevederilor directivelor și de a garanta aplicarea unitară a dreptului Uniunii, s-a apreciat ca necesar sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru a interpreta clauza 4 alineatele (1) și (3) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă care figurează în anexă la Directiva 97/81, respectiv clauza 4 alineatele (1) și (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP și articolul 7 din Directiva 2003/88 [OMISSIS] [Reproducere a celei de a doua întrebări preliminare.]

[OMISSIS]