

Dosar nr. 1712/88/2019

ROMÂNIA  
TRIBUNALUL TULCEA  
SECȚIA CIVILĂ DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL  
Operator de date cu caracter personal nr.4228  
SENTINȚA CIVILĂ NR. 860/2021  
Ședința publică din data de 20.05.2021  
Completul constituit din:  
PREȘEDINTE: Luminița Niculache  
Asistent judiciar: Marian Băsău  
Asistent judiciar: Aura Mihaela Baschinos  
Grefier: Elena Giugariu

Pe rol judecarea cauzei civile în materia litigiilor de muncă, având ca obiect constatare nulitate contract de muncă, formulată de reclamantul SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TULCEA, cu sediul în Tulcea, str. 1848, nr.32, jud. Tulcea, în contradictoriu cu pârâții: MINISTERUL SĂNĂTĂȚII, cu sediul în București, str. Cristian Popișteanu, nr.1-3, sector 1, FEDERAȚIA SANITAS, cu sediul în București, str. Str. Horațiu, nr.13, sector 1, FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARĂ, cu sediul în București, str. Lipscani, nr.53, et.IV, cam. 3, sector 3 și sediul ales în loc. Galați, str. Col. Nicolae Holban, nr.10 bis, jud. Galați, CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ CARTFEL ALFA, cu sediul în București, str. Lipscani, nr.53, etaj 2, sector 3, CONFEDERAȚIA SINDICALĂ NAȚIONALĂ MERIDIAN, cu sediul în București, str. D.I. Mendeleev, nr.36-38, sector 1 și BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL, cu sediul în București, str. Turturelelor, nr.11A, et.3, sector 3.

Dosarul a avut termen la data de 15.04.2021, susținerile părților prezente fiind consemnate în încheierea din acea dată care face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanța a reținut cauza în pronunțare și a amânat pronunțarea pentru data de 29.04.2021, la 13.05.2021 și respectiv 20.05.2021, când s-a pronunțat prin prezenta hotărâre.

TRIBUNALUL,

Prin cererea adresată acestei instanțe la data de 23.12.2019 și înregistrată sub nr. 1712/88/2019, reclamantul Spitalul Județean de Urgență Tulcea, în contradictoriu cu pârâții: Ministerul Sănătății, Federația Sanitas, Federația Solidaritatea Sanitară, Confederația Națională Sindicală Cartfel Alfa și Confederația Sindicală Națională Meridian, a solicitat constatarea nulității absolute a unor clauze din Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021, înregistrat cu nr. 1206/04.11.2019, prevăzute la art. 124 alin. 3 și 4, art. 130 alin.1 lit. c și e, art. 171 alin. 2, deoarece conțin drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru angajații din sistemul sanitar.

În motivare, reclamantul a arătat, în esență, că Spitalul Județean de Urgență Tulcea este unitate sanitară publică cu personalitate juridică, finanțată integral din venituri proprii. Până în luna iunie 2010, Spitalul Județean de Urgență Tulcea a fost subordonat direct Ministerului Sănătății, care îndeplinea rolul de ordonator principal de credite. Începând cu 25.06.2020, unitatea sanitară se află în subordinea Consiliului Județean Tulcea.

La nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea a fost încheiat un contract colectiv de muncă pentru perioada 2018-2020, contract care cuprinde clauze care exced cadrului legal.

A menționat reclamantul că, în luna noiembrie 2019, Ministerul Sănătății, pe de-o parte, și salariații reprezentați prin **Federația Sanitas** din România, Federația Solidaritatea Sanitară din România, Confederația Națională Sindicală Cartfel Alfa și Confederația Sindicală Națională Meridian, pe de altă parte, au semnat și înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2020, contract care cuprinde anumite clauze, care exced cadrului legal.

În cuprinsul cererii de chemare în judecată, reclamantul a făcut referire la motivele pentru care consideră că are calitate procesuală activă în cadrul procesului și motive referitoare la competența materială și teritorială a Tribunalului Tulcea.

A menționat reclamantul că prevederile art. 124 alin. 3 și 4 care au fost negociate și însușite de către părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021 încalcă prevederile art. 1 alin. 2 din H.G. nr. 250/1992, republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare.

După cum se poate observa prin compararea celor două prevederi, numărul de zile de concediu de odihnă anual acordat angajaților nu este stabilit în mod minimal ci în limitativ. Numai că numărul de zile de concediu de odihnă anual stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021 este mai mare față de numărul de zile de concediu de odihnă stabilit prin legislația aplicabilă (H.G. nr. 250/1992).

Aceeași situație o invocă reclamantul și în cazul alin. 4 al art. 124 din contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021. Nu există prevederi legale care să reglementeze suplimentarea zilelor de concediu de odihnă acordate conform art. 1 alin.2 din H.G. nr. 125/1992, pe criteriul vechimii în aceeași unitate (concediu de fidelitate).

A solicitat reclamantul și constatarea nulității prevederilor art. 130 alin.1 lit. c și e din contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021, deoarece conține prevederi suplimentare față de prevederile art. 24 din H.G. nr. 925/1992. Prevederile H.G. nr. 250/1992, republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, sunt obligatorii pentru toți angajații din sistemul bugetar, nefiind unele minimale.

De asemenea, a solicitat reclamantul constatarea nulității prevederilor art. 171 alin.2 din contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021, pentru că exced cadrului legal.

Având în vedere că, prin lege, nu s-a stabilit o structură minimală ori maximală a organelor de conducere ale organizației lor de sindicat și nici faptul că membrii structurilor respective au dreptul la un număr de zile libere, zile care să fie plătite de angajator integral, rezultă că și această prevedere excede cadrului legal și trebuie anulată.

A mai precizat reclamantul că zilele de concediu de odihnă, zilele acordate pentru evenimente familiale deosebite ori cele pentru structurile de conducere a organizației lor de sindicat, sunt zile libere plătite de angajator, fiind astfel încadrate la categoria drepturi salariale sau de natură salarială.

A menționat reclamantul că, dacă ar aplica numai principiul care stipulează faptul că, în materia încheierii contractelor colective de muncă prevederile de la nivel superior sunt minime și obligatorii pentru structurile inferioare, chiar dacă Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat prin decizia nr. 17/13.06.2016 că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanțele judecătorești, în condițiile legii, angajatorul răspunde dacă sunt negociate clauze contractuale care contravin sau exced cadrului legal, așa cum prevede art. 138 alin. 5 din Legea nr. 62/2011.

În drept, au fost invocate prevederile art. 132 alin.1, art. 133 alin. 3, art. 138, art./ 142 din Legea nr. 62/2011, ale HG nr. 250/8 mai 1992 republicată, ale art. 1 alin.4 din Legea-cadru nr. 153/2017, ale art. 229 alin.4 din Codul muncii.

În susținere, reclamantul a depus o serie de înscrisuri în copie, atașate la filele 8-98.

La data de 29.01.2020, **pârâțul Ministerul Sănătății** a formulat întâmpinare prin care a invocat *excepția lipsei de interes* a Spitalului Județean de Urgență Tulcea, iar pe fond a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată.

În susținerea excepției, pârâțul Ministerul Sănătății a precizat că potrivit H.G. nr. 529/2010 pentru aprobarea menținerii managementului asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale care au desfășurat faze-pilot, precum și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale și la Primăria Municipiului București și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale și către Primăria Municipiului București, cu modificările și completările ulterioare, la poziția 323 din Anexa 2, Spitalul Județean de Urgență Tulcea este în subordinea Consiliului Județean Tulcea.

Pârâțul a precizat că, în conformitate cu dispozițiile art. 193 lit. b și art. 201 pct. 9 in Legea nr. 95/2006, Consiliul Județean Tulcea întocmește, aprobă și execută bugetul de venituri și cheltuieli a spitalului județean iar bugetele de venituri și cheltuieli ale spitalelor din rețeaua administrației publice locale fac parte din bugetul general al unităților/subdiviziunilor administrativ-teritoriale.

Mai mult decât atât, prin contractul colectiv de muncă la nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea, nr. 11138/12.07.2018, pentru perioada 2018-2020, la art. 123 este trecută durata efectivă a concediului de odihnă pentru salariații Spitalului Județean de Urgență Tulcea, durată identică cu cea din art. 124 alin. 3 și 4 din contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate înregistrat sub nr. 1206/04.11.2019.

De asemenea, la art. 129 din contractul colectiv de muncă la nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea, nr. 11138/12.07.2018 sunt prezentate 5 evenimente deosebite pentru care salariații spitalului pot beneficia de zile de concediu deși reclamantul susține că prin H.G. nr. 250/1992 sunt prevăzute doar 3 evenimente deosebite pentru care salariații au dreptul la zile de concediu plătite.

În același contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea, sunt acordate un număr de 3-10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru anumite categorii de salariați ai Spitalului Județean de Urgență Tulcea, în funcție de locul și secția din spital unde lucrează. La final se prevede că acest contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului Județean Tulcea se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003 și ale contractului de muncă aplicabil.

Având în vedere că Spitalul Județean de Urgență a prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de spital nr. 11138/12.07.2018 clauzele a căror anulare se solicită, apreciază pârâțul că reclamantul nu urmărește realizarea unui drept sau apărarea unui interes legitim.

Pe fondul cauzei, pârâțul Ministerul Sănătății a menționat că Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii este legea mai recentă, iar conform principiului „*lex posterior derogat legi priori*” legea mai recentă primează față de legea mai veche.

În cazul de față se pune problema aplicării legilor care nu au fost armonizate și care cuprind de fapt dispoziții contradictorii, respectiv H.G. nr. 250/1992 și Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

A precizat pârâțul că, potrivit concurenței normelor de drept intern, respectiv în situația de față art. 1 alin.2 din H.G. nr. 250/1992 și art. 145 alin.1 și 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii valabile pentru aceeași situație, pentru rezolvarea conflictului dintre normele interne s-a utilizat principiul „*lex priori derogat legi posteriori*”

Pentru aprecierea din punct de vedere juridic a unei situații ca trebui ca, în principiu, să fie avută în vedere versiunea relevantă a normei în evoluția sa cronologică, deoarece se apreciază că intenția legiuitorului a fost ca prin noua lege să fie abrogată cea veche.

La art. 67 alin.1 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se prevede că în cazuri deosebite, în care la elaborarea și adoptarea unei reglementări nu a fost posibilă identificarea tuturor normelor contrare, se poate prezuma că acestea au făcut obiectul modificării, completării ori abrogării lor implicite.

În concluzie, se solicită respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

La data de **27.01.2020**, **pârâta Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA”** a formulat întâmpinare prin care a invocat *excepția lipsei calității procesuale active* a Spitalului Județean de Urgență Tulcea.

În susținerea excepției, pârâta a precizat că, potrivit art. 142 alin. 2 din Legea 62/2011 a dialogului social, nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

Astfel, doar părțile interesate pot solicita nulitatea clauzelor contractuale. Or, reclamanta din prezenta cauză nu are calitate de parte în contractul colectiv de muncă la nivel de sector a cărui nulitate o solicită.

Legea 62/2011 a dialogului social definește la art. 134 părțile contractului colectiv de muncă arătând că acestea sunt angajatorul sau organizația patronală angajații, prin organizații le sindicale.

Din cuprinsul contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector sănătate rezultă că acest contract este încheiat de Ministerul Sănătății și salariații reprezentați de organizațiile sindicale.

Calitatea de unitate în care se aplică dispozițiile contractului colectiv de muncă nu conferă reclamantei calitatea de parte a contractului colectiv de muncă. Si decizia nr.17/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție indică o cale identică. Considerentele acestei decizii arată, fără dubiu, doar posibilitatea invocării acestei nulități de către partea interesată sau de către instanță, din oficiu.

În ceea ce privește fondul cauzei, a menționat pârâta că, potrivit art. 138 alin. 1 și 3 din Legea dialogului social nr. 62/2011, *„prin contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.”*

Această interdicție vizează drepturile salariale ale personalului bugetar. În cauză se solicită constatarea nulității absolute a unor clauze care stabilesc acordarea unor drepturi ce nu sunt salariale ci reprezintă acordarea unor zile libere pentru evenimente speciale din viața salariaților, zile libere pentru desfășurarea activității sindicale, zile de concediu de odihnă suplimentare.

În situația în care, art. 138 din Legea 62/2011 a dialogului ar fi interpretat în sensul că la nivel de sector bugetar nu se poate negocia niciun fel de drept ar însemna că la nivelul acestui sector nu se poate negocia contract colectiv de muncă ceea ce echivalează cu încălcarea dreptului la negocierea colectivă consacrat de art. 41 alin. 5 din Constituția României: *„Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”*.

Or, câtă vreme Legea 62/2011 permite negocierea contractelor colective în sectorul bugetar, art. 138 nu poate fi interpretat decât în sensul că nu pot fi negociate alte drepturi salariale în bani sau în natură decât cele prevăzute de lege. .

Cu privire la nulitatea prevederilor art. 171 alin. (2) din contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021, se menționează că art. 220 din Codul muncii stabilește că: (1) *Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.* (2) *Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.* (3) *Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil."*

Asadar, Codul muncii stabilește că alte măsuri de protecție decât cele pe care le enumeră pot fi prevăzute prin contractul colectiv de muncă.

Cu privire la nulitatea prevederilor art. 130 alin. (1) lit. c) și e) la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021 se arată că, la lit. c) din acest contract se prevede acordarea unui concediu paternal de 5 zile sau 15 zile după caz conform legii. Aceste zile de concediu paternal sunt prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999.

Conform art. 1 alin. (2) din acest act normativ, tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege. Totodată la art. 4 alin. (1) se prevede că, în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare.

Nicăieri în cuprinsul Legii concediului paternal nr. 210/1999 nu se prevede că drepturile prevăzute de această lege nu se aplică personalului din sectorul bugetar.

Prin urmare, drepturile prevăzute la art. 130 alin. (1) lit. c) în contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021 sunt drepturi conferite de Legea concediului paternal nr. 210/1999 salariaților inclusiv salariaților din sectorul bugetar.

De asemenea, la lit. e) din acest contract se prevede acordarea unui concediu de 5 zile pentru decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv.

Art. 143 din Codul muncii stabilește că, prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

Prin urmare, Codul muncii permite ca prin contractul colectiv de muncă să se stabilească alte zile libere.

La data de 31.01.2020, **pârâta Federația "Solidaritatea Sanitară"** din România, a depus întâmpinare, prin care a invocat *excepția lipsei capacității procesuale active a reclamantului, excepția lipsei de interes, excepția necompetenței teritoriale și materiale*, iar pe fondul cauzei, a solicitat respingerea acțiunii ca nefondată.

În susținerea excepției lipsei capacității procesuale active a precizat pârâta că, reclamantul nu este parte a raportului de drept, respectiv a contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate bugetar sănătate, motiv pentru care nu are calitate procesuală activă.

Potrivit Art. 134 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social în cazul contractelor colective încheiate la nivel de sector bugetar părțile contractului sunt: reprezentantul legal al autorității publice centrale competente (art. 134 alin. lit. d), în speța de față Ministerul Sănătății, și organizații le sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii la nivelul sectorului de activitate (art. 134 alin. 2 lit. b).

Art. 1 lit. i din Legea nr. 62/2011 definește contractul colectiv de muncă ca fiind convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților ce urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare.

În acest sens jurisprudența națională a confirmat teza lipsei calității procesuale active, de ex. în cadrul CCM la nivel de unitate, a unui acțiuni formulate de un angajat, prin care se contestau în mod direct în instanță prevederile unui contract colectiv de muncă a considerat inadmisibilă acțiunea reclamantului din cauza lipsei dreptului de acțiune în instanță clauzele unui contract colectiv. (a se vedea Sentința Civilă nr. 1319 din 15 noiembrie 2007 a

Tribunalului Arad, Decizia civilă nr. 319 din 27 februarie 2008, Curtea de Apel Timișoara, Secția de Litigii de Munca și Asigurări Sociale; Decizia de inadmisibilitate a CEDO din 3 decembrie 2013 din cauza Marinel Costuț împotriva României (cererea nr.41547/08) prin care s-a constatat neîncălcarea de Statul român a prevederilor art. 6 din Convenție, în ce privește dreptul de acces la o instanță în cazul respingerii, pentru lipsa calității procesuale active, a unui acțiuni formulate de un angajat, prin care se contestau în mod direct în instanță prevederile unui contract colectiv de muncă.) Instanțele menționate mai sus au considerat că la nivelul unității numai angajatorul și sindicatele semnatare (deoarece interesele angajaților sunt reprezentate de sindicate) aveau calitate procesuală activă în cauză și că, prin urmare, numai acestea au dreptul de a contesta în instanță clauzele contractului colectiv de muncă.

Chiar dacă Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă a fost abrogată de Legea nr.62/2011 privind dialogul social, normele legale invocate de reclamantul Spitalul Județean de Urgență Tulcea cât și de instanțele menționate inclusiv de CEDO au fost preluate integral în noua lege.

De ex. art. 24 din Legea nr. 130/ 1996 (ultima forma republicată înainte de abrogare) privind contractul colectiv de muncă a fost preluat identic de art. 142 din Legea nr. 62/2011 (articol invocat de reclamantul Spitalul Județean de Urgență Tulcea, cu privire la sintagma „cererea părții interesate).

Extrapolând considerentele instanțelor naționale menționate ale CEDO, prin analogie, la nivelul sectorului de activitate, interesele angajatorilor din sectorul bugetar Sănătate, conform legii, sunt reprezentate doar de Ministerul Sănătății ca reprezentantul legal al autorității publice centrale competente iar interesele salariaților din sectorul menționat sunt reprezentate doar de federațiile sau confederațiile reprezentative (acestea neputând avea, direct, ca membri salariați fiind înființate de persoane juridice ca sindicate sau federații, după caz). Astfel, în cazul unei acțiuni privind constatarea nulității unor clauze din Contractul colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2019-2021 pot avea calitate procesuală activă doar Ministerul Sănătății și cele 5 organizații sindicale semnatare sau celelalte persoane juridice sau fizice prin intermediul organizații lor semnatare. A admite contrariul, ar însemna că peste 200.000 de salariați bugetari și sute de angajatori din sectorul bugetar Sănătate ar putea avea calitate procesuală activă, ar putea solicita constatarea nulității oricăror clauze, prin acțiuni înaintate direct diferitelor instanțelor competente material teritorial, cu riscul pronunțării unor soluții neunitare și contradictorii, lipsind de eficacitate juridică prevederile Contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector și dispozițiile constituționale privind garantarea convențiilor colective (art. 41 alin. 5 din Constituția României). Acest lucru, nu înseamnă că salariații reprezentați de sindicate și angajatorii din grupul de unități sau din sectorul de activitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior, sunt lipsiți de orice posibilitate de a-și apăra pe cale judiciară drepturile sale patrimoniale. Ei pot să conteste doar clauzele contractului colectiv de muncă direct aplicabil, respectiv la nivel de unitate. În ipoteza în care sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate solicită pe cale judiciară transpunerea prevederilor din contractele încheiate la nivel superior angajatorii au de exemplu posibilitatea de a invoca nulitatea pe cale de excepție.

În ceea ce privește excepția lipsei de interes, a menționat pârâta că, reclamantul nu justifică existența interesului, condiție de exercitare a acțiunii civile, deoarece, așa cum reiese din actele depuse la dosar, reclamantul acordă salariaților din unitate drepturile prevăzute în Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Tulcea înregistrat la ITM Tulcea sub nr. 75/8728/13.08.2018 cu modificările ulterioare. În conformitate cu practica și doctrina juridică interesul trebuie să fie născut și actual, iar nu eventual, adică să existe la momentul exercitării acțiunii civile, în sensul că partea s-ar expune unui prejudiciu dacă ar rămâne în pasivitate și nu ar recurge în acel moment la acțiune.

La momentul înregistrării, Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate de către reclamant prevedea aceleași drepturi de concediu de odihnă precum cele contestate ( a se

compara art. 123 alin 3-4 din CCM la nivel de unitate cu art. 124 alin. 3-4 din CCM la nivel de sector de activitate). Cu alte cuvinte, la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Tulcea, la momentul exercitării acțiunii civile, angajatorul acordă drepturile prevăzute direct în CCM la nivel de unitate.

Din analiza art. 142 din Legea nr. 62/2011 se poate deduce că acordarea drepturilor din contractele colective superioare este subsumată condiției (prealabile) a solicitării constatării nulității unor clauze a contractului colectiv de muncă direct aplicabil (cel încheiat la un nivel inferior), cu referire la drepturi ce se află sub pragul prevăzut în contractul colectiv de muncă superior. În acest sens, se poate afirma că drepturile salariaționale prevăzute în Contractul colectiv de muncă la nivel de sector sunt similare unui drept afectat de termen sau condiție suspensivă, salariații beneficiind de drepturile mai favorabile din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior doar după constatarea nulității unor clauze a contractului colectiv de muncă direct aplicabil. Astfel, nu s-a născut interesul de a acționa și acesta nu îndeplinește condiția de actualitate. De ex. interesul angajatorului se naște și devine actual la momentul în care sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate cheamă în judecată angajatorul pentru acordarea drepturilor prevăzute în Contractul colectiv de muncă la nivel de sector.

Pe de altă parte, reclamantul se află într-o situație paradoxală. De ex. acesta solicită nulitatea clauzei prevăzute la art. 171 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă la nivel de sector, considerând că excede cadrului legal, deși în Contractul colectiv de muncă de unitate, negociat și semnat de reclamant, se întâlnește o prevedere similară la art. 167 alin. 2, motivând că „prin lege, nu s-a stabilit o structură minimală sau maximală a organelor de conducere ale organizației lor de sindicat ...” ( a se observă că se solicită nulitatea doar a alin. 2 din art. 171, alineat care nu prevede nimic despre salarizare).

Apreciază pârâta că, reclamantul avea posibilitatea, capacitatea procesuală și interesul, de a invoca fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție nulitatea clauzei contractuale menționată și prevăzută în Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Tulcea.

În susținerea excepției de necompetență teritorială și materială a Tribunalului Tulcea, pârâta a precizat că acțiunile în constatarea nulității unor clauze din contractele colective la nivel superior, grup de unități sau sector, nu pot face obiectul jurisdicției muncii deoarece nu pot fi asimilate conflictelor de muncă, urmând a fi soluționate conform normelor de drept comun prevăzute în Codul de procedură civilă.

Conflictele colective de muncă sunt definite și reglementate expres și limitativ prin dispozițiile Legii nr. 62/2011 ca lege specială privind soluționarea conflictelor colective de muncă și prin prevederile generale în materie din Codul Muncii.

În sprijinul excepției privind necompetența teritorială și materială a Tribunalului Tulcea, pârâta a invocat dispozițiile art. 232, 231 din Codul muncii și dispozițiile art. 155, art. 1 lit. o), a), b), i), ii), iii) din Legea nr. 62/2011.

A mai susținut pârâta că, legiuitorul a admis posibilitatea clasificării acțiunii privind constatarea nulității unor clauze ale contractului individual de muncă. Per a contrario, legiuitorul nu a asimilat constatarea nulității clauzelor contractelor colective de muncă cu conflictele de muncă.

În lipsa unor reglementări clare privind competența materială și teritorială în cazul solicitării nulității unor clauze din contractele colective la nivel superior și în ipoteza că prevederile legii privind dialogul social se completează cu prevederile din Codul Muncii privind jurisdicția muncii, conform cărora are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă și în legătură cu executarea contractelor colective de muncă (art. 266 din Codul Muncii) prin introducerea unei cereri de constatare a nulității contractului colectiv de muncă (art. 268 alin. 1 lit. c), este evident că aceste prevederi se referă doar la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, deoarece numai așa s-ar asigura interpretarea unitară a definiției părților în

conflictul colectiv de muncă (angajator și salariați), așa cum se regăsește atât în Codul Muncii cât și în Legea dialogului social.

S-a mai precizat că, de asemenea competența teritorială privind soluționarea unei cereri de constatare a nulității contractului colectiv de muncă este cea a instanței în a cărei circumscripție reclamantul (angajator) își are sediul doar în cazul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, numai așa respectându-se părțile legale ale unui conflict colectiv de muncă.

Pentru a evita soluții multiple și neunitare ale diferitelor instanțe, legiuitorul a prevăzut că în cazul unui conflict colectiv de muncă, de ex. greva de solidaritate, competența materială și teritorială este a tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva.

Prin urmare, în cazul unei cereri de constatare a nulității unor clauze din contractul colectiv de muncă la nivel superior, prin analogie, spre a evita soluții neunitare la cererile introduse eventual de sute de angajatori la instanțele unde își au sediul și în lipsa unor prevederi legale exprese, consideră pârâta că se aplică dispozițiile Codului de procedură civilă respectiv competența materială prevăzută de art. 95 alin. 1 Codul de procedură civilă și competența teritorială prevăzută de art. 107 alin. 1 din Codul de procedură civilă, competența în prezenta cauză fiind a Tribunalului București.

Pe fondul cauzei a precizat pârâta că, drepturile salariaților din sectorul bugetar Sănătate privind concediile de odihnă au fost negociate de partenerii sociali în conformitate cu prevederile legale a principiului drepturilor câștigate. În acest sens pe parcursul negocierii colective au fost solicitate și primite de către Ministerul Sănătății puncte de vedere privind concediile de odihnă, inclusiv zilele suplimentare, de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de la Ministerul Justiției și de la Consiliul Legislativ. După apariția Legii nr. 53/2003, în toate contractele colective încheiate la nivelul grupului de unități din subordinea Ministerului Sănătății sau în Contractele colective la nivel de ramură „Sănătate Asistență Socială” sau, ulterior după apariția Legii 62/2011, la nivelul sectorului de activitate „Sănătate. Activități Sanitare” au fost prevăzute aceleași drepturi privind concediul de odihnă în funcție de vechime în unitate.

Odată cu apariția Legii nr. 53/2003 prin stabilirea unei limite minime de 20 zile a concediului de odihnă s-a deschis posibilitatea negocierii acestor drepturi prin contractul colectiv de muncă iar art. 1 alin. 2 din H.G. nr. 250/1992 a fost considerat abrogat implicit prin apariția unei noi reglementări contradictorie și de nivel superior. Art. 1 alin 2 din HG nr. 250/1992 a abrogat implicit nu numai în ce privește limita minimă de 18 zile ci în integralitatea sa. Conform normelor de tehnică legislativă nu există posibilitatea abrogării doar parțiale a unui fragment dintr-o normă legală (articol, aliniat, literă), astfel că alin. 2 al art. 1 din HG nr. 250/1992.

A menționat pârâta că H.G. nr. 250/1992 a fost dată în aplicarea legii nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, însă Legea nr. 6/1992 a fost abrogată prin art. 298 din Legea 53/2003 (Codul Muncii). În speță, este evidentă intenția legiuitorului de a abroga prevederile anterioare în privința concediului de odihnă. În condițiile în care legiuitorul a abrogat în mod expres legea specială privind concediile de odihnă, prevederile HG 250/1992, dată în baza acestei legi, sunt și ele abrogate.

Prin Decizia nr. 22/2013 Curtea Constituțională a stabilit „...eficacitatea normelor secundare emise în aplicarea legilor se află într-o strânsă legătură cu perioada de activitate a legii, neputându-se concepe supraviețuirea normei subordonate după abrogarea ori încetarea aplicabilității celei superioare. Pentru a evita însă orice confuzie cu privire la legislația în vigoare aplicabilă unei anumite materii, legiuitorul a prevăzut în art. 64 alin. (4) din Legea nr. 24/2000 că "Dacă o normă de nivel inferior, cu același obiect, nu a fost abrogată expres de actul normativ de nivel superior, această obligație îi revine autorității care a emis prima actul. Chiar dacă abrogarea actelor normative secundare nu are loc în același timp cu abrogarea celor superioare, în aplicarea cărora au fost emise, nu se poate considera că ele continuă să își



producă efectele, menținând o reglementare paralelă, diferită de cea instituită prin noile prevederi în vigoare, superioare în ierarhia actelor normative." Este evident astfel că prevederile HG 250/1992 sunt în situația abrogării implicite.

Prin adresa cu nr. 1017/29.05.2018, înregistrată la Senat cu nr. 265/07/06.2018, Guvernul României s-a pronunțat deja în sensul considerării ca abrogate implicit a prevederilor H.G. 250/1992. Astfel că unele prevederi ale H.G. 250/1992 în materia concediilor de odihnă (inclusiv a celor suplimentare) sunt abrogate implicit de Codul Muncii.

A mai precizat pârâta că drepturile de concediu de odihnă sunt drepturi sociale, nu salariale. Scopul efectuării concediului de odihnă este refacerea forței de muncă, sens în care normele legale în materie impun ca efectuarea concediului de odihnă să aibă loc efectiv în natură și interzicerea compensării în bani. Având în vedere această finalitate, este evidentă importanta aspectului nepatrimonial, constând în însăși efectuarea concediului de odihnă față de aspectul patrimonial, respectiv dreptul la plata indemnizației de concediu de odihnă.

Art. 41 alin. 2 din Constituția României stabilește în mod indubitabil faptul că drepturile de concediu de odihnă sunt drepturi de natură socială. Cu alte cuvinte, ele nu fac parte din categoria drepturilor de natură salarială, indemnizația de concediu având caracter accesoriu. Protecția de care se bucură acestea în legislația muncii constituie o dovadă în plus.

În speță este relevant și faptul că, Curtea de Justiție a Uniunii Europene menționează în deciziile sale „efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs, acea perioadă de repaus nu pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară”, întărind astfel caracterul de măsură ce vizează sănătatea și securitatea angajaților (drept social) al concediului de odihnă.

Având în vedere specificitatea sistemului sanitar (majoritatea personalului efectuează ture de noapte și lucrează în zilele libere) și deficitul de personal din sistem, zilele suplimentare de concediu de odihnă aferente vechimii în aceeași unitate au fost introduse în CCM-ul la nivel la ramură și ulterior la nivel de sector ca o măsură de protecție socială vizând recuperarea capacității de muncă și stabilitatea în muncă. Principiul stabilității în muncă și profesie prin recompensare corespunzătoare a fost introdus în cadrul altor sectoare (de ex. învățământ) chiar în legislația privind salarizarea, salariile fiind diferențiate și în funcție de vechimea în profesie/sector de activitate. În absența unor astfel de reglementări în sectorul de sănătate, zilele suplimentare de CO aferente vechimii în aceeași unitate este o măsură de protecție socială ce vizează diminuarea deficitului de personal și în consecință evitarea suprasolicității salariaților.

Drepturile sociale fac obiectul negocierilor colective inclusiv în sectorul bugetar. Prevederile articolului 138 alin. 1 din Legea nr. 62/2011 trebuie interpretate în sensul definirii categoriilor de clauze ce pot fi negociate, nu în sensul limitelor acestora. Interpretarea în sensul instituirii unor limite pentru fiecare categorie de drepturi intră în contradicție cu prevederile tezei a doua a alin. 3 al aceluiași articol, care stabilește posibilitatea de negociere a drepturilor salariale atunci când acestea sunt prevăzute între limite minime și maxime. Cu alte cuvinte, dacă drepturile salariale prevăzute între limite minime și maxime pot fi negociate cu atât mult pot face obiectul negocierii drepturile de natură socială. Un exemplu relevant în speță îl reprezintă prevederile art. 147 din Codul Muncii, care prevede în mod expres obligativitatea stabilirii în cadrul contractelor colective de muncă a drepturilor de concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă.

În ceea ce privește art. 130 alin. 1 lit. c, respectiv concediul paternal de 5 sau 15 zile, aceste drepturi sunt prevăzute Legea nr. 210/1999 astfel că nu se justifică solicitarea reclamantului ilustrând că H.G. nr. 250/1992 nu prevede acest drept.

În ceea ce privește art. 130 alin. 1 lit. e, respectiv acordarea a 5 zile și nu 3 zile cum prevede H.G. nr. 250/1992, sunt valabile argumentele prezentate mai sus privind abrogarea implicită a unor prevederi anterioare prin apariția ulterioară norme juridice de nivel superior cu conținut contrar sau contradictoriu. Art. 152 din Codul Muncii prevede posibilitatea ca

evenimentele familiale deosebite si numărul zilelor libere plătite pot fi stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Referitor la solicitarea reclamantului privind constatarea nulității clauzei prevăzute la art. 171 alin. 2 din Contractului colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2019-2021, se arată că acesta invocă că „prin lege, nu s-a stabilit o structură minimală sau maximală a organelor de conducere ale organizații lor de sindicat ...” si că nu este prevăzut prin lege numărul de zile aferente etc.

În sprijinul respingerii acestei solicitări, se face referire la prevederile art. 225 din Codul Muncii conform căruia numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

În conformitate cu Directivele europene transpuse în legislația românească prin reprezentanții lucrătorilor sau a salariaților se înțelege organizația sindicală, de ex. Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană a fost transpusă în legislația națională prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, precizează la art. 3 lit. d. reprezentanții angajaților - reprezentanții organizații lor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese mandatate să reprezinte angajații, potrivit legii; Directiva 2001/23/CE A CONSILIULUI din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități transpusă în legislația națională prin Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora prevede la art. 4 lit. e) reprezentanții salariaților - reprezentanții organizații lor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese mandatate să reprezinte salariații, potrivit legii.

În concluzie, se solicită respingerea acțiunii ca nefondată.

La data de **31.01.2020**, **pârâta Federația Sanitas** a depus întâmpinare prin care a invocat *excepția lipsei calității procesuale active a reclamantului* iar pe fondul cauzei a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În susținerea excepției invocate pârâta a arătat că, potrivit dispozițiilor art. 32 alin. (1) lit. b) din Codul de procedură civilă, printre condițiile de exercitare a acțiunii civile se numără calitatea procesuală a părților, cu privire la care art. 36 Codul de procedură civilă prevede: *„Calitatea procesuală rezultă din identitatea dintre părți și subiectele raportului juridic litigios, astfel cum acesta este dedus judecății”*

Întrucât reclamantul este cel care declanșează procedura judiciară, lui îi revine obligația de a justifica atât calitatea sa procesuală, cât și calitatea procesuală pasivă a pârâtului, obligație ce derivă din interpretarea dispozițiilor art. 194 Codul de procedură civilă, instanța fiind de asemenea însărcinată cu o astfel de verificare, în vederea pronunțării unei soluții legale temeinice.

O condiție *sine qua non* pentru ca o persoană să fie parte în proces este calitatea procesuală care contribuie la desemnarea titularului de a acționa și, în același timp, a persoanei împotriva căreia se poate exercita acțiunea. Așadar, calitatea de parte în proces trebuie corespundă cu calitatea de titular al dreptului și respectiv al obligației ce formează conținutul raportului juridic de drept material asupra judecății.

Calitatea de reclamant într-o anumită cauză poate aparține numai persoanei care pretinde că i-a fost încălcat un drept al său, iar calitatea de parat numai persoanei despre care se afirmă că a încălcat sau nu a recunoscut acel drept.

În continuare, ținând cont de particularitățile prezentei cauze, potrivit art. dispozițiilor 134 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, părțile contractului colectiv de muncă sunt, pe de o parte, angajatorul sau organizații le patronale reprezentate, la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente (n.n. Ministerul Sănătății) și, pe de altă parte, angajații reprezentați la nivelul sectoarelor de

activitate, de către organizații le sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii (n.n. Federația SANITAS din Romania, Federația SOLIDARITATEA SANITARĂ din Romania, Confederația Națională Sindicală CARTEL ALFA, Blocul National Sindical și Confederația Sindicală Națională MERIDIAN).

De asemenea, potrivit dispozițiilor art. (1) lit. q din Legea nr. 62/2011, părțile îndreptățite la negocierea unui Contract colectiv de muncă sunt angajatorii, organizații le patronale, precum organizații le sindicale care întrunesc condițiile legale în acest sens.

Nu în ultimul rând, în acord cu prevederile art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, „nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție”

Prin urmare, din interpretarea sistematică și gramaticală a textelor de lege enunțate mai sus, rezultă că legitimarea procesuală activă în cadrul unei cereri de constatare a nulității unor dispoziții din Contractul colectiv de muncă aparține doar părților contractante, semnatare ale contractului colectiv de muncă, legiuitorul optând pentru sintagma „partea interesată”, iar nu „orice persoană”, „orice persoană interesată”, „oricine ar justifica un interes” ș.a.m.d..

Mai mult, cum rezultă din Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019 — 2021 înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale cu nr. 1206/04/11/2019, semnatarii acestuia sunt: Ministerul Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății; Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin: Federația SANITAS din Romania; Federația „Solidaritatea Sanitară” din Romania; Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”; Blocul National Sindical; Confederația Sindicală Națională Meridian.

Sintetizând, din interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, ale art. 134 art. (1) lit. q) din același act normativ, se poate reține, dincolo de orice dubiu, că aceste dispoziții legale recunosc legitimare procesuală doar părților din contractul colectiv de muncă, astfel cum au fost enumerate anterior.

Mai mult, chiar reclamantul, în încercarea de a-și demonstra calitatea procesuală activă, afirmă că „Spitalul Județean de Urgență Tulcea este nominalizat în lista — Anexa nr. 1 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019 — 2021, pag 70 (poziția 323), deși unitatea sanitară nu a delegat niciun reprezentant la aceste negocieri”.

Or, fiind vorba de negocieri colective la nivel de sector de activitate bugetar, reprezentarea angajatorului sau a organizații lor patronale a fost asigurată de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente, respectiv de către Ministerul Sănătății.

Așadar, rezultă că Spitalul Județean de Urgență Tulcea nu este parte îndreptățită să solicite anularea unor dispoziții din contractul colectiv de muncă, nefiind parte semnatară a acestui contract.

Concluzionând, calitatea procesuală activă semnifică, deci, titlul care conferă unei persoane puterea de a aduce în justiție dreptul a cărui sancționare sau protejare o cere, context în care reclamantul din prezenta cauză nu poate face această dovadă.

Pe fondul cauzei pârâta a menționat că, chestiunea atât a duratei minime a concediului de odihnă, cât și a celei maxime, astfel cum aceasta a fost avută în vedere de legiuitor la nivelul anului 1992 a făcut obiectul unor corespondențe și discuții ample între SANITAS și autoritățile centrale în domeniu. Din perspectiva prezentării cronologice a reglementărilor vizând durata concediului de odihnă, acestea trebuie analizate după cum urmează:

La momentul intrării în vigoare a H.G. nr. 250/1992 care reglementează în prezent regulile aplicabile concediilor de odihnă și alte asemenea la care sunt îndreptățiți salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit din unitățile bugetare, legea care reglementa cu titlu generic acest drept al salariaților era Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților. Anterior intrării în vigoare a Legii nr. 6/1992, durata concediului de odihnă era reglementată de art. 125 din Codul Muncii în vigoare la acel moment, respectiv de Legea nr. 10/1972, în acord cu care: „Persoanele

încadrate în munca au dreptul - în condițiile legii - în fiecare an calendaristic la un concediu de odihna plătit, de 15 - 24 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în munca". Legea nr. 6/1992 a abrogat prevederile sus-citate statuând la nivel de regulă, faptul că: „Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 18 zile lucrătoare". Cu alte cuvinte, la nivelul anului 1992 ulterior acestuia, până la intrarea în vigoare a Legii nr. 53/2003, Legea nr. 6/1992 era legea cadru în domeniu, iar H.G. nr. 250/1992 reprezenta o „lege" specială, cu o sferă de aplicabilitate restrânsă la categoriile profesionale menționate chiar în denumirea acesteia.

A mai precizat pârâta că, legea generală se corobora perfect, cel puțin sub aspectul duratei minime a concediului de odihnă, cu legea specială, ambele prevăzând ca aceasta este de minim 18 zile lucrătoare.

La data de 1 martie 2003 a intrat în vigoare Legea nr. 53/2003 care, printre altele, a abrogat Legea nr. 6/1992, devenind, astfel, legea — cadru sub aspectul duratei modalității de exercitare a concediului de odihnă. Încă de la adoptare, Codul Muncii a prevăzut faptul că, pe de o parte, durata minimă a concediului de odihnă este de 20 de zile lucrătoare și pe de altă parte, că dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

În ceea ce privește durata efectivă a concediului de odihnă, în acord cu reglementările anterioare, Codul Muncii prevede că aceasta se stabilește prin contractul individual de muncă, în acord cu dispozițiile legii a contractelor colective de muncă.

Ulterior anului 2003, față de modificările aduse prin Codul Muncii, practica la nivelul partenerilor sociali a fost aceea de a avea în vedere, astfel cum este firesc, drepturile conferite salariaților de legea — cadru, respectiv o durată minimă a concediului de 20 de zile și una maximă care să rezulte din negocierile la nivel colectiv, neexistând nicio rațiune pentru care salariații din anumite sectoare să fie discriminați, prin aplicarea unei durate minime mai mică decât cea prevăzută în Codul Muncii unei maxime, limitată la un număr de zile care nu mai corespunde nici măcar din perspectiva treptelor de vechime în muncă. Nu numai în domeniul sănătății, dar și în alte activități îndeplinite de salariați plătiți din fonduri publice (e.g. învățământ) există în derulare contracte colective de muncă la nivel de sector care conțin prevederi similare celor criticate de reclamant, aceasta fiind, consensul partenerilor sociali girat, de altfel, de autoritățile statului

În contextul celor menționate, este de la sine înțeles faptul că legiuitorul, odată cu intrarea în vigoare a Codului Muncii, trebuia să intervină asupra dispozițiilor H.G. nr. 250/1992 care limitează în mod nejustificat numărul de zile de concediu de care poate beneficia salariatul astfel în ceea ce privește durata minimă obligatorie, prin dispozițiile art. 1 alin. (2) din H.G. nr. 250/1992 care prevăd ca aceasta este de 18 zile lucrătoare, se încalcă în mod flagrant dispozițiile art. 145 alin. (1) din Codul Muncii care garantează fiecărui salariat, indiferent de sectorul de activitate, un minim de 20 de zile lucrătoare. În ceea ce privește durata maximă a concediului de odihnă, prin aceleași dispoziții, se încalcă dispozițiile art. 144 alin. (2) din Codul Muncii în acord cu care, dreptul la concediu de odihnă nu poate face obiectul niciunei limitări, durata efectivă a acestuia putând fi stabilită prin acordurile colective, cu respectarea legii inserate în contractele colective de muncă.

În același sens, potrivit doctrinei, „prevederile legale vizând drepturile salariaților — expresie a protecției lor — sunt minimale, ceea ce înseamnă că nu se poate coborî sub acest prag, dar el poate fi depășit în sens pozitiv. Nu numai actele normative trebuie să constituie reperul pentru stabilirea drepturilor salariaților, ci și nivelul drepturilor prescrise prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior, de această dată prin raportare la contractele colective de muncă de la nivel de sector de activitate sau, eventual, de la nivel de grup de unități.

Orice contract individual de muncă din existența căruia se naște raportul individual de muncă nu poate să conțină drepturi la niveluri inferioare celor din contractele colective de muncă aplicabil:

A menționat pârâta că, nu există niciun considerent pentru care Părțile semnatare nu pot conveni asupra acordării unor drepturi suplimentare angajaților vizați, cum ar fi cele reglementate la art. 130 alin. (1) lit. c) e) art. 171 alin. (2) din Contract câtă vreme cu privire la acestea nu există o interdicție expresă iar drepturile salariaților pot fi depășite în sens pozitiv.

În lumina celor de mai sus, precum a celor statuate de Curtea Constituțională a României și îmbrățișate de Guvernul României, este în aprecierea pârâtei că raportarea Reclamantului la dispozițiile H.G. nr. 250/1992 este una neconformă care nu face altceva decât să îngreuească nejustificat drepturile salariaților din domeniul sanitar.

În concluzie, se solicită respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

La data de **03.02.2020**, **pârâta Confederația Sindicală Națională Meridian** a depus întâmpinare prin care a invocat *exceptia lipsei de interes a reclamantului* în promovarea cererii iar pe fondul cauzei a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În susținerea excepției invocate pârâta a arătat că, Art. 33 C.P.C. prevede că „interesul trebuie să fie determinat, legitim, personal, născut și actual”. Din modul în care reclamantul a acționat în justiție, rezultă că nu sunt îndeplinite condițiile cumulative cerute de lege, deoarece interesul urmărit de Spitalul Județean de Urgență Tulcea nu este unul legitim. Reclamantul nu își îndeplinește, cu rea-credință, obligațiile rezultând din raporturile juridice de drept material; exercită cu rea-credință drepturile procesuale; își invocă propria culpă în susținerea intereselor sale.

Ilegitimitatea interesului urmărit de reclamant rezultă din faptul că acesta nu își îndeplinește, cu rea-credință, obligațiile rezultând din raporturile juridice de drept material și solicită instanței, în mod netemeinic, constatarea nulității absolute a contractului colectiv de muncă la nivelul de sector bugetar Sănătate pe anii 2019-2021, înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale cu nr. 1206/04.11.2019.

Articolele invocate de reclamant nu exced cadrul legal. La o atentă analiză a dispozițiilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate și a celui încheiat la nivel de sector de activitate, se constată că aceste dispoziții respectă cadrul legal, în speță Legea dialogului social nr. 62/2011, Codul muncii și Legea concediului paternal nr. 210/1999.

A menționat pârâta că, HG nr. 250 din 1992 fusese adoptată într-o perioadă în care legislația muncii prevedea că, concediul de odihnă la care au dreptul salariații are o durată minimă de 18 zile. Această hotărâre reprezenta o normă juridică de aplicare a dispozițiilor legale în vigoare în sectorul bugetar, cu forță juridică inferioară Codului muncii — Legea nr. 10/1972.

În anul 2003 se adoptă noul Cod al muncii — Legea nr. 53/2003. În prezent, art. 145 alin. 1 și 2 prevăd că, concediul de odihnă anual are o durată de cel puțin 20 de zile lucrătoare, iar durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile, fapt ce demonstrează că art. 124 alin. 3 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 respectă prevederile legale în vigoare și că solicitarea reclamantului este netemeinică.

În aceste condiții, reclamantul invocă cu rea-credință norme juridice cu o forță juridică inferioară Codului muncii, norme al căror conținut a fost abrogat implicit de dispozițiile Codului. Mai mult, Regulamentul de Ordine Interioară al Spitalului Județean de Urgență Tulcea, adoptat pe 27 iunie 2019, prevede la art. 13 (67) că cea mai scurtă durată a concediului de odihnă convenit salariaților este de 20 de zile, adică în conformitate cu Codul muncii. Regulamentul de ordine interioară este, practic, un act de aplicare a legii, adoptat de Comitetul director. Din acest motiv, Comitetul director trebuie să modifice acest act ori de câte ori se modifică Codul muncii și contractele colective de muncă.

Aceleași afirmații sunt valabile pentru dispozițiile art. 124 alin. 4 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021.

Conform legislației în vigoare și Regulamentul de Ordine Interioară, salariații mai au dreptul și la zile de concediu suplimentare, numărul lor fiind stabilit prin contractul colectiv de muncă. Se observă că dispozițiile art. 124 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă la nivelul sectorului de activitate Sănătate încheiat pentru perioada 2019-2021 sunt identice cu cele ale art. 123 alin. 4 din contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea în perioada 2018-2020, înainte de a fi eliminate prin actul adițional nr. 1/07.09.2018 la acest contract, fapt ce demonstrează că, contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 respectă prevederile legale în vigoare și că solicitarea reclamantului este netemeinică.

În opinia reclamantului, și art. 130 alin. 1 lit. c e din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 excede dispozițiilor Legii dialogului social nr. 62/2011 și HG nr. 250 din 8 mai 1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit din unitățile bugetare, motivat de faptul că legea dialogului social prevede că prin contractele colective de muncă încheiate la nivel bugetar nu pot fi incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură prevăzute de legislația în vigoare, iar HG nr. 250 din 1992 prevede drepturi inferioare celor stipulate în acest contract.

Însă reclamantul uită faptul că sediul materiei se completează cu dispozițiile Legii concediului paternal nr. 210/1999, care prevăd că concediul paternal este de 5 zile sau de 15 zile conform legii. Potrivit art. 152 din Codul muncii, evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

La o atentă analiză a dispozițiilor Codului muncii și a Legii nr. 210/1999, a stipulațiilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și a Regulamentului de Ordine Interioară, rezultă că evenimentele deosebite și numărul zilelor de concediu stipulate pe aceste căi se regăsesc în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021, fapt ce demonstrează că aceste contracte respectă prevederile legale în vigoare și că solicitarea reclamantului este netemeinică.

În opinia reclamantului, și art. 171 alin. 2 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 excede dispozițiile Legii dialogului social nr. 62/2011, motivat de faptul că prin lege nu s-a stabilit o structură minimală sau maximală a organelor de conducere ale organizațiilor lor de sindicat și nici faptul că membrii structurilor respective au dreptul la un număr de zile libere, care să fie plătite de angajator.

Potrivit art. 6 alin. 1 lit. e din Legea dialogului social nr. 62/2011, organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor sunt stabilite prin statutul organizației sindicale. De aici rezultă că nu se poate vorbi despre o structură minimală sau maximală a organelor de conducere, de vreme ce dispozițiile legii prevăd libertatea reglementării structurii organului de conducere prin intermediul statutului.

Art. 35 alin. 1 din aceeași lege prevede posibilitatea reducerii programului lunar de lucru pentru membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. Nefiind o normă imperativă, art. 35 alin. 1 nu interzice angajatorului/organizației patronale posibilitatea de a-și asuma, prin contractul colectiv de muncă, obligația de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile persoanelor alese în organele de conducere executivă ale sindicatului, cu atât mai mult cu cât nu angajează fonduri suplimentare celor prevăzute în bugetul instituției prin legislația în vigoare.

Apreciază pârâta că, art. 35 alin. 1 trebuie coroborat cu art. 35 alin. 3, dar și cu art. 12 din Legea dialogului social, texte legale care stabilesc că modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin

contractul colectiv de muncă dar faptul că, tot prin contractul colectiv de muncă se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 și 11 pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor lor sindicale.

Rațiunea stipulării acestor dispoziții este simplă și se datorează faptului că nici un salariat nu ar fi interesat să fie membru în organul de conducere executivă a sindicatului dacă angajatorul i-ar scădea salariul, fapt ce ar limita/elimina independenta organizațiilor lor sindicale și libertatea salariaților de a se asocia în sindicate.

A mai precizat pârâta că la încheierea contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 nu a fost încălcată legislația în vigoare, conform dispozițiilor art. 153 din Legea dialogului social, acesta constituind legea părților. În aceste condiții, art. 181 din acest contract, raportat la conținutul Anexei 1 la acest contract, prevede expres că dispozițiile sale se aplică de drept salariaților reprezentați de organizații le sindicale afiliate organizațiilor lor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii și anexei nr. 1.

Cum reclamantul se regăsește în Anexa 1, iar Sindicatul TESA-MED este afiliat la Uniunea Națională a Sindicatelor TESA din Sănătate, înseamnă că dispozițiile acestui contract colectiv de muncă se aplică în cadrul Spitalului Județean de Urgență Tulcea și membrilor Sindicatului TESA-MED, ale căror contracte individuale de muncă trebuie completate cu dispozițiile din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021.

Dispozițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate au caracter minimal obligatoriu, conform clauzelor stipulate prin intermediul art. 178 alin. 2. Mai mult, aceste dispoziții contractuale respectă dispozițiile art. 132 alin. 3 din Legea dialogului social, care prevăd că contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Acestea sunt motivele pentru care art. 178 alin. 1 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 obligă părțile îndreptățite să negocieze contracte colective de muncă la nivel de unitate. Potrivit acestor dispoziții, Spitalul Județean de Urgență Tulcea și organizații le sindicale reprezentative la nivelul său trebuie să declanșeze negocieri în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate și să modifice Regulamentul de Ordine Interioară.

Contractul colectiv de muncă ce va fi încheiat la nivel de unitate trebuie să stipuleze clauze cel puțin egale cu cele din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate. Dacă, totuși, nu se va încheia un nou contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, art. 178 alin 3 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 stipulează faptul că dispozițiile sale vor fi aplicate și în unitățile pentru care nu s-a încheiat un contract colectiv de muncă la nivel de unitate, ceea ce demonstrează că acest contract respectă prevederile legale în vigoare iar solicitarea reclamantului este netemeinică, deoarece interesul urmărit nu este legitim.

A mai menționat pârâta că, în loc să declanșeze negocierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, urmată de actualizarea contractelor individuale de muncă, reclamantul intenționează o acțiune pentru constatarea nulității absolute a unor dispoziții ale contractului. Prin nerespectarea obligațiilor asumate prin art. 178 alin. 1 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021, încalcă legea părților și, implicit, dispozițiile Legii dialogului social, faptă ce are consecințe și pe plan procesual, dovadă că dreptul său procesual nu a fost exercitat cu bună-credință, potrivit scopului în vederea căruia a fost recunoscut de lege. În acest fel, reclamantul încalcă în mod flagrant dispozițiile art. 12 din Codul de procedură civilă, referitoare la buna-credință.

Ilegitimitatea interesului urmărit de reclamant rezultă din faptul că invocă propria culpă în susținerea intereselor sale. Deși cunoaște dispozițiile art. 178 alin. 1 din contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de activitate, nu execută obligația stipulată în

contract de a proceda la renegocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Mai mult, subliniază faptul că angajatorul este singurul care răspunde, în sectorul bugetar, pentru negocierea și includerea în contractele colective de muncă a unor clauze în bani în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare și în acest scop, invocă H.G. 250/ 1992, abrogată implicit prin intrarea în vigoare a Codului muncii și omite faptul că dispozițiile din cele două contracte colective de muncă sunt aproape identice și respectă legislația în vigoare, ceea ce demonstrează că solicitarea reclamantului este netemeinică, deoarece interesul urmărit nu este legitim.

Pe fondul cauzei pârâta a precizat că, pe 4 noiembrie 2019, s-a încheiat contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021, înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Ministerul Sănătății are calitatea de autoritate națională în domeniul sănătății iar potrivit art. 134 (1) lit. d din Legea dialogului social este autoritatea publică centrală competentă.

Federația SANITAS din România este reprezentativă la nivel de sector de activitate și este afiliată la Confederația națională a Sindicatelor Libere din România — Frăția. Statutul de federație reprezentativă la nivel de sector de activitate, reglementat prin Legea dialogului social, îi permite participarea la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate.

Confederația Sindicală Națională Meridian este confederație reprezentativă la nivel național. Statutul de confederație reprezentativă la nivel național, reglementat prin Legea dialogului social, îi permite participarea la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate la solicitarea și în baza mandatului din partea federațiilor membre.

Spitalul Județean de Urgentă Tulcea reclamă faptul că anumite dispoziții ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 exced dispozițiilor legale, în speță H.G. nr. 250/1992. În opinia reclamantului, solicitarea sindicatelor salariaților spitalului de a renegocia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară, valabil încheiat la acea dată, ar avea drept includerii unor drepturi suplimentare prevăzute în contractul încheiat la nivel de sector de activitate, drepturi care nu ar fi prevăzute de legislația în vigoare, mai exact de HG nr. 250/1992.

Caracterul minimal și obligatoriu al dispozițiilor contractului încheiat la nivelul sectorului de activitate pentru perioada 2019-2021 ar obliga Spitalul Județean de Urgentă Tulcea să aplice la nivel de unitate drepturi ce nu sunt reglementate prin HG nr. 250/ 1992, în ciuda faptului că reclamantul figurează în lista Anexa nr. 1 la contract, fără a fi avut vreun delegat la negocieri a contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

În această situație, reclamantul, în calitate de angajator, a apreciat că ar fi singurul care răspunde în sectorul bugetar, dacă ar acorda, la nivel de unitate, drepturi ce exced cadrului legal aplicabil în acest sector. Afirmația sa este motivată prin caracterul restrictiv al cadrului legal, care ar determina aplicarea de sancțiuni de către organele de control, care i-ar imputa acest lucru.

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 a fost semnat de Ministrul Sănătății și produce efecte în toate unitățile prevăzute în Anexa 1, anexă care cuprinde și unitățile medicale din anexa 2 la HG 529/2010 pentru aprobarea menținerii managementului asistentei medicale la autoritățile administrației publice locale care au desfășurat faze-pilot, precum și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistentei medicale la autoritățile administrației publice locale și la Primăria Municipiului București și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistentei medicale către autoritățile administrației publice locale către Primăria Municipiului București, deci inclusiv în Spitalul Județean de Urgentă Tulcea.

În opinia reclamantului, Spitalul Județean de Urgentă ar fi trebuit să aibă reprezentanți la negocierea colectivă, deoarece fusese trecut în subordinea Consiliului Județean Tulcea în conformitate cu dispozițiile HG nr. 529/2010, și prin aplicarea Hotărârii Consiliului Județean



Tulcea nr. 61/2010. În realitate, Hotărârea Consiliului Județean Tulcea se referă doar la aprobarea preluării de către Consiliul Județean Tulcea a managementului asistentei medicale a Spitalului Județean de Urgență Tulcea. Prin urmare, Consiliul Județean Tulcea a preluat doar managementul asistenței medicale, cu respectarea dispozițiilor art. 172 alin. 3 din Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății. Așa se explică includerea unității în Anexa HG nr. 529/2010, semnarea contractului colectiv de muncă de către ministrul sănătății, în calitate de reprezentant al autorității naționale în domeniul sănătății și faptul că reclamantul nu era îndreptățit să trimită un reprezentant la negocierea colectivă de la nivelul sectorului de activitate.

Reclamantul mai invocă și existența unui contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea pentru perioada 2018-2020, ale cărui dispoziții sunt aproape identice cu cele ale contractului colectiv încheiat la nivelul de sector. Acest contract este semnat de reclamant din partea salariaților, Federația SANITAS din România, prin reprezentanții mandatați în acest sens. În realitate, așa cum rezultă din înscrisurile depuse la dosarul cauzei de către reclamant, sindicatele salariaților din Spitalul Județean de Urgență Tulcea au solicitat angajatorului aplicarea contractului colectiv de muncă semnat la nivel de sector de activitate, care este aproape identic cu cel semnat la nivel de unitate. Cu alte cuvinte, ele nu au făcut altceva decât să apere drepturile salariaților și să promoveze interesele lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul, în conformitate cu Legea dialogului social.

A mai precizat pârâta că reclamantul încearcă, în mod greșit, să demonstreze că anumite clauze din acest contract conțin drepturi în bani și natură aplicabile în sectorul bugetar, care nu sunt reglementate prin legislația în vigoare.

Deși este conștient de faptul că nulitatea este sancțiunea aplicabilă oricărui contract încheiat cu încălcarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea sa valabilă, reclamantul solicită în mod eronat constatarea nulității unor clauze ce respectă cadrul legal: art. 124 alin. 3 și 4, art. 130 alin. 1 lit. c și e și art. 171 alin. 2 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021. Aceste dispoziții ale contractului nu au fost stipulate contrar legii. Mai mult, diferențele reclamate de Spitalul Județean de Urgență Tulcea sunt reglementate sau permise de lege.

Art. 124 alin. 3 lit. a prevede durata concediului de odihnă în funcție de vechimea în muncă. Aceasta pornește de la 21 de zile lucrătoare și ajunge la 30 de zile lucrătoare.

În mod greșit, reclamantul s-a raportat la HG nr. 250/1992. Hotărârea adoptată în anul 1992 este un act normativ cu forță juridică inferioară, abrogată implicit prin adoptarea Codului muncii în anul 2003, care prevede concediul de odihnă de cel puțin 20 de zile lucrătoare, nefiind stabilit în limite precise, durata sa va fi determinată prin contractul individual de muncă, cu respectarea contractului colectiv de muncă. În aceste condiții, stabilirea prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate a 21 de zile de concediu în loc de 20 de zile pentru salariații cu vechime 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) nu excede cadrul legal.

Nici celelalte dispoziții ale art. 124 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate Sănătate pe anii 2019-2021 nu exced cadrul legal. Simpla lor lectură va duce la concluzia că detaliază anumite aspecte prevăzute de art. 124 alin. 3 din contractul încheiat la nivel de unitate înainte de a fi modificate prin actul adițional nr. 1/07.09.2018 și că sunt conforme legii.

A menționat pârâta că și art. 124 alin. 4 respectă legislația în vigoare și Regulamentul de Ordine Interioară care prevăd că salariații mai au dreptul și la zile de concediu suplimentare, numărul lor fiind stabilit prin contractul colectiv de muncă. Dispozițiile art. 124 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă la nivelul sectorului de activitate Sănătate încheiat pentru perioada 2019-2021 sunt identice cu cele ale contractului Colectiv de muncă aplicabil la nivelul Spitalului Județean de Urgență Tulcea în perioada 2018-2020, înainte de a fi eliminate prin actul adițional nr. 1/07.09.2018 și că nu exced cadrul legal.

Si art. 130 alin. 1 lit. c, care prevede concediul paternal, respectă legislația în vigoare, fiind reglementat de Legea concediului paternal nr. 210/1999. Întrucât art. 2 și art. 4 din acest act normativ prevăd că concediul paternal este de 5 zile sau de 15 zile, nici aceste dispoziții nu exced cadrul legal. Și art. 130 alin. 1 lit. e respectă legislația în vigoare, acest text reproduce dispozițiile art. 129 alin. 1 lit. d e din contractul încheiat la nivel de unitate, dovedind respectarea cadrului legal.

Nici art. 171 alin. 2 nu excede cadrul legal. Legea dialogului social nu stabilește o structură minimală sau maximală a organului executiv de conducere, așa cum greșit consideră reclamantul, dar conține o normă fără caracter imperativ ce prevede posibilitatea reducerii programului lunar de lucru pentru membrii aleși in organele executive de conducere ale sindicatului cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. Nefiind o normă imperativă, art. 35 alin. 1 nu interzice angajatorului/organizației patronale posibilitatea de a-și asuma, prin contractul colectiv de muncă, obligația de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile persoanelor alese în organele de conducere executivă ale sindicatului, cu atât mai mult cu cat nu angajează fonduri suplimentare celor prevăzute in bugetul instituției prin legislația în vigoare.

Concluzia este că art. 171 alin. 2 si 3 respectă legislația aplicabilă în sectorul bugetar, mai ales pe cea privind formarea administrarea bugetelor instituțiilor publice Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și Legea dialogului social, care garantează independenta organizații lor sindicale, libertatea de asociere în sindicate și asigură protecția eficientă a membrilor de sindicat.

În concluzie, contractul colectiv de muncă la nivelul sectorului de activitate Sănătate încheiat pentru perioada 2019-2021 respectă cadrul legal si constituie legea părților, așa cum prevede art. 229 alin. 4 din Codul Muncii, invocat chiar de către reclamant. Fiind legea părților, clauzele sale trebuie respectate si aplicate de către părți, care răspund juridic pentru neaplicarea dispozițiilor acestora. În aceste condiții, părțile trebuie să respecte dispozițiile art. 178 alin. 1 din contractul încheiat la nivel de sector de activitate, care obligă unitățile sanitare prevăzute la Anexa 1 la contract să negocieze contracte de muncă la nivelul de unitate, iar apoi să modifice regulamentul de ordine interioară si contractele individuale de muncă.

Așadar, reclamantul preferă să solicite, în mod abuziv, constatarea nulității unor clauze contractuale în loc să execute obligațiile ce izvorăsc din contractul colectiv de muncă încheiat pentru perioada 2019-2021, invocând-si propria culpă, fapt de natură a-i declanșa răspunderea juridică.

În concluzie, se solicită respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

La data de 17.02.2020, reclamantul a depus răspuns la întâmpinările pârâților.

*Prin încheierea din 02.09.2020, instanța s-a pronunțat asupra excepțiilor de neкомпетенță materială și teritorială a Tribunalului Tulcea, prin respingerea acestora ca nefondate, pentru motivele acolo indicate.*

La termenul de judecată din data de 02.12.2020, pârâta Federația Solidaritatea Sanitară din România a invocat **excepția lipsei coparticipării procesuale pasive obligatorii** a Blocului Național Sindical.

Instanța a solicitat punctul de vedere al pârâților, iar la data de 25.01.2021 Federația Sanitas a susținut punctul de vedere al pârâtei Federația Solidaritatea Sanitară, iar, la data de 01.02.2021, reclamantul Spitalul Județean de Urgență Tulcea a depus punct de vedere prin care a invocat excepția tardivității invocării excepției lipsei coparticipării procesuale pasive obligatorii a Blocului Național Sindical.

Prin același punct de vedere, reclamantul a menționat că, anticipând intenția instanței de judecată de introducere în cauză a Blocului Național Sindical, este de acord cu acest lucru și a indicat adresa sediului acestuia.

*Prin încheierea nr. 198 din 04.02.2021, instanța a respins excepția tardivității invocării excepției lipsei coparticipării procesuale pasive obligatorii a Blocului National*

*Sindical ca nefondata, a respins excepția lipsei coparticipării procesuale pasive obligatorii a Blocului National Sindical ca rămasă fără obiect și a admis cererea reclamantului de introducere in cauza a Blocului National Sindical.*

S-a stabilit termen de judecata la data de 3.03.2021 cu citarea în cauză a Blocului National Sindical.

**La data 12.02.2021, pârâțul Blocul Național Sindical** a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată.

A susținut pârâțul că, dreptul la negocieri colective este un drept constituțional consacrat prin prevederile art. 41 alin. 5 din Constituția României. În egala măsură dreptul la negocieri colective este consacrat ca un drept fundamental al lucrătorilor de prevederile Cartei Sociale Europene Revizuite:

Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi și principii: *toți lucrătorii și patronii au dreptul de a negocia colectiv.*

Consacrarea constituțională a acestui drept este dublat de consacrarea legislativă în legea cadru în materie de reglementare a raporturilor de munca, respectiv prevederile art. 143 din Codul muncii:

A menționat pârâțul că, art.39 alin. 1, lit. k) prevede explicit acest drept pentru toți salariații la nivel național, fără nici o excepție. Mai mult, raportat la obiectul litigiului, dreptul de a negocia prin contractul colectiv de munca alte zile libere în afara celor reglementate legal este consacrat explicit de Codul muncii la art.143.

Pe de alta parte, limitările dreptului la negocieri colective impuse de legiuitor pentru sectorul bugetar, sunt o situație de excepție de la regula libertății de negociere, iar interpretarea prevederilor de excepție care limitează dreptul lucrătorilor la negocieri colective nu poate fi făcută decât pe baza regulii procedurale ca excepția este de stricta interpretare, cu atât mai mult cu cât este vorba de un drept fundamental consacrat constituțional. Aceasta regula este reglementată legislativ și prin dispozițiile art. 10 Cod civil. În acest sens există dispoziții legale explicite, citate și de reclamanta în prezenta cauza, care dispun o limitare a dreptului la negocieri colective în cazul bugetarilor în situațiile expres și limitativ invocate de articolul citat, în speță prevederile art. 138 din Legea 62/2011.

Așadar legiuitorul a fost explicit ca nu pot fi negociate drepturi în bani și în natură. Ori, în cazul de față, articolele a căror nulitate este invocată nu sunt din categoria acestor drepturi ci vizează acordarea unor zile libere suplimentare salariaților.

Pe de o parte, așa cum prevede și codul civil, nu poate fi extinsă o interpretare a acestei clauze prin analogie și către dreptul de a negocia zile libere suplimentare. În egala măsură, o astfel de interpretare ar echivala cu interzicerea în sine pentru bugetari a oricărei negocieri colective. Dacă bugetarii nu pot negocia drepturi salariale, drepturi în natură și nici măcar, printr-o extindere de analogie, alte categorii de drepturi cum ar fi dreptul la zile libere, atunci care ar mai putea fi obiectul negocierii colective. Or, într-o astfel de ipoteză, în cazul în care bugetarii nu au voie să prevadă în contractul colectiv de munca nici un fel de drepturi pentru salariați, negocierea colectivă este lipsită de orice substanță iar concluzia logică este aceea că este practic interzisă pentru sectorul bugetar. O astfel de concluzie echivalează cu interzicerea în România a dreptului la negocieri colective pentru un sfert din salariații României, mai exact pentru 1.266.353 din salariați din sectorul bugetar la nivel național.

Legiuitorul nu a intenționat nici un moment să restrângă pentru bugetari prin norma legală dreptul la negocierea unor zile suplimentare de concediu.

A mai precizat pârâțul că, dreptul la negocieri colective este un drept constituțional iar o Hotărâre a Guvernului nu poate să restrângă un drept legal. Norma prin care se pot aduce eventuale restrângeri ale unui drept fundamental, cum este cel la negocierea colectivă, drept consacrat constituțional nu poate fi Hotărârea de Guvern. Din acest punct de vedere nu există

interpretare posibilă, legislația în vigoare fiind cât se poate de explicită, iar derogarea se poate face numai printr-un act normativ de nivel cel puțin egal cu cel al reglementării de bază.

În subsidiar trebuie avut în vedere că H.G. 250/1992 este o normă juridică anterioară adoptării Codului muncii. Chiar și fără a fi într-o astfel de ipoteză, dispozițiile normei citate de reclamantă în cererea sa, în speță HG 250/8 mai 1992, sunt anterioare adoptării dispozițiilor legale în materie respectiv Codul muncii.

Așadar întregă justificare juridică și întregul temei juridic pe care reclamantul își întemeiază cererea urmează a fi respins din această perspectivă, instanța fiind în situația cel puțin al unui conflict de legi în timp, Codul muncii (Legea 53/2003) vs. H.G. 250/1992.

Pe de altă parte însă, reclamanta citează selectiv și cu rea credință dispozițiile de drept pe care își întemeiază în fapt cererea ei. Așadar, însăși norma de drept citată — HG 250/1992 — prevede explicit drepturi suplimentare pentru salariații bugetari față de cele enumerate de reclamantă în cererea sa prin referire la H.G. 250, precizând explicit la art. 18 ca: „(1) În afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991 au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare. (3) Concediile de odihnă acordate potrivit art. 1 din această hotărâre se cumulează cu cele stabilite la alin. (1) sau, după caz, la alin. (2) din prezentul articol.,,

Or, drepturile suplimentare negociate prin CCM nici măcar nu exced acestor limite prevăzute de drept la art. 18 din HG 250/1992.

Cât privește nulitatea prevederilor art. 130 alin. (1) lit. c) și e) la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021 arată pârâțul că, la lit. c) din acest contract se prevede acordarea unui concediu paternal de 5 zile sau 15 zile după caz conform legii. Aceste zile de concediu paternal sunt prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999. Conform art. 1 alin. (2) din acest act normativ, tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege. Totodată la art. 4 alin. (1) se prevede că, în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare.

Nicăieri în cuprinsul Legii concediului paternal nr. 210/1999 nu se prevede că drepturile prevăzute de această lege nu se aplică personalului din sectorul bugetar.

Prin urmare, drepturile prevăzute la art. 130 alin. (1) lit. c) în contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021 sunt drepturi conferite de Legea concediului paternal nr. 210/1999 salariaților inclusiv salariaților din sectorul bugetar.

Referitor la zilele libere acordate pentru persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor lor sindicale, a precizat pârâțul că dispozițiile art. 220 din Codul muncii stabilește că "(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. (2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. (3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.,,

Așadar, Codul muncii stabilește că alte măsuri de protecție decât cele pe care le enumeră pot fi prevăzute prin contractul colectiv de muncă.

În concluzie, se solicită respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Reclamantul și pârâta Federația „*Solidaritatea Sanitară*” din România au depus la dosarul cauzei concluzii scrise.

**Verificând cererea de chemare în judecată relativ la excepțiile invocate**, excepții ce urmează a fi analizate cu prioritate având în vedere prevederile art. 248 din Codul de

procedură civilă, instanța reține că reclamantul Spitalul Județean de Urgență Tulcea are capacitate procesuală, astfel că **excepția lipsei capacității procesuale active** este neîntemeiată și va fi respinsă ca atare.

Capacitatea procesuală reprezintă transpunerea în plan procesual a capacității civile, de folosință și de exercițiu. Ea este acea parte a capacității procesuale care constă în aptitudinea unei persoane care are folosința unui drept, de a valorifica singură acest drept în justiție, exercitând personal drepturile procesuale și îndeplinind tot astfel obligațiile procesuale.

Se reține că, potrivit art. 57 din Codul de procedură civilă, „*Cel care are calitatea de parte își poate exercita drepturile procedurale în nume propriu sau prin reprezentant, cu excepția cazurilor în care legea prevede altfel.*”, conform celor reglementate de art. 56, putând fi „[...] parte în judecată orice persoană care are folosința drepturilor civile.”

Este adevărat că managementul asistenței medicale în cadrul Spitalul Județean de Urgență Tulcea este asigurat de Consiliul Județean Tulcea, această unitate sanitară regăsindu-se la pct. 323 din Anexa nr. 2 a H.G. Nr. 529/2010, anexă vizând Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale.

Se reține că această hotărâre de guvern a aprobat menținerea managementului asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale care au desfășurat faze-pilot în conformitate cu art. 17 din O.U.G. nr. 162/2008, dar și extinderea acestui transfer în cazul altor unități sanitare, cum este cazul reclamantei.

Or, O.U.G. nr. 162/2008 a stabilit cadrul legal privind transferul către autoritățile administrației publice locale a ansamblului de atribuții și competențe **ale Ministerului Sănătății Publice**, nefiind realizat vreun transfer al competențelor unităților sanitare, având loc astfel descentralizarea managementului deținut de minister.

Ca atare, acest transfer nu a afectat capacitatea civilă, implicit nici capacitatea procesuală de exercițiu a Spitalul Județean de Urgență Tulcea, unitatea sanitară cu paturi, de utilitate publică, cu personalitate juridică, ce furnizează servicii medicale, așa cum este prevăzut de art. 163 din Legea Nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Astfel, nu afectează capacitatea de folosință a Spitalului Județean de Urgență Tulcea faptul că, potrivit art. 193 lit. b și a art. 201 pct. 9 din Legea nr. 95/2006, acesta primește sume de la bugetul propriu al județului sau că bugetul său face parte din bugetul general al unității administrativ-teritoriale.

În conformitate cu cele reglementate de art. 182 din Legea nr. 95/2006 și cele stabilite prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1384/2010, managerul spitalului este ordonator de credite, reprezintă spitalul în relațiile cu terții și conduce activitatea Comitetului Director, fiind președintele acestuia.

În privința excepțiilor **lipsei calității procesuale active** și a **lipsei de interes**, tribunalul reține că, potrivit art. 142 alin. 2 din Legea dialogului social nr. 62/2011 „*Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.*”

Tribunalul reține că sintagma „*la cererea părții interesate*” nu trebuie înțeleasă în sensul că se referă numai la părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă. Sunt avute în vedere caracteristicile pe care le prezintă nulitatea absolută, care este imprescriptibilă, ea putând fi invocată oricând, pe cale principală sau de excepție, de oricine are interes și chiar din oficiu.

Interesul reprezintă folosul practic imediat pe care îl are o parte pentru a justifica punerea în mișcare a acțiunii civile.

Or, în contextul în care reclamantul Spitalul Județean de Urgență Tulcea are calitatea de angajator, fiind parte a contractelor individuale de muncă, dar și a contractului colectiv la nivel de unitate, având obligația executării contractului colectiv pe care Ministerul Sănătății l-

a negociat și semnat în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, tribunalul identifică atât calitatea procesuală activă cât și interesul reclamantului în promovarea acțiunii.

Se reține că unul dintre interesele imediate ale reclamantului derivă din obligația ce rezultă din cuprinsul art. 128 alin. 3 din Legea dialogului social nr. 62/2011, potrivit cu care „Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.”, respectiv obligația de a include în contractul colectiv la nivel de unitate a drepturilor stabilite la nivel superior, coroborată cu responsabilitatea încheierii acestui contract cu respectarea prevederilor legale, astfel cum rezultă din cuprinsul art. 138 alin. 5 din același act normativ.

**Analizând fondul cererii de chemare în judecată, tribunalul reține următoarele:**

**În fapt**, Ministerul Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, și salariații prin Federația „SANITAS” din România, Federația „Solidaritatea Sanitară” din România, Confederația Națională Sindicală „Cartfel Alfa”, Blocul Național Sindical și Confederația Sindicală Națională „Meridian”, au încheiat Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2019-2021, înregistrat la M.M.J.M.S. - D.D.S. sub nr. 1206/04.11.2019, contract prin care s-a stabilit:

**ART. 124 alin. 1, 3 și 4:** „(1) Durata minimă a concediului de odihnă este de 21 de zile lucrătoare.[...] (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime de 0-1 ani (...) - 21 zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1-5 ani (...) - 22 zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani (...) - 23 zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani (...) - 25 zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (...) - 28 zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare;

(4) Concediile de odihnă de la alin (3) b), c), d), și f) se suplimentează cu câte o zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.”

**ART. 130 alin.1 lit. c și e:** „(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite: [...]

- c) concediu paternal 5 zile sau 15 zile după caz conform legii; [...]
- e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv -5 zile;

[...]”

**ART. 171 alin.2:** „(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.”

Prin acțiunea introductivă se arată că prevederile contractuale mai sus indicate sunt lovite de nulitate conform art. 142 din Legea dialogului social nr. 62/2011, întrucât au fost negociate cu încălcarea prevederilor art. 132, potrivit cu care „(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.”, în sensul că drepturile exced dispozițiilor H.G. Nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare.

**ART.1**, [...] (2) Salariații [...] din unitățile bugetare au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 18 - 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- pentru o vechime în muncă până la 5 ani – 18 zile lucrătoare;
- pentru o vechime de 5-15 ani - 21 zile lucrătoare;
- pentru o vechime de peste 15 ani - 25 zile lucrătoare;”

**ART.24** „(1) În afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;

c) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.

(2) Concediul plătit, prevăzut la alin. (1), se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității. Indemnizațiile cuvenite se stabilesc potrivit art. 7 alin. (1).”

Pârâții susțin, dimpotrivă, că H.G. Nr. 250/1992 a fost abrogată implicit odată cu abrogarea Legii nr. 6/1992, în executarea căreia a fost emisă, astfel că dreptul la concediu este reglementat de prevederile art. 145 din Legea nr. 53/2003 privind Codului muncii, normă care îngăduie negocierea în acest caz.

Astfel, potrivit art. **145** „(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile. [...]”

În privința legii aplicabile relațiilor sociale deduse judecății, tribunalul reține că dreptul la concediul de odihnă a fost reglementat inițial prin Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.

Conform art. 7 alin. 1 lit. a din acest act normativ, regulile privind durata concediului de odihnă, „ [...] se stabilesc, **în limitele și cu respectarea dispozițiilor prezentei legi**, prin: a) **hotărâre a Guvernului**, pentru salariații din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și **din unitățile bugetare;**”.

Ca atare, în executarea, în limitele și cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 6/1992, a fost emisă H.G. Nr. 250/1992.

Potrivit art. 298 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, la data intrării în vigoare a acestei legi, Legea nr. 6/1992 a fost însă abrogată, dreptul la concediu găsindu-și reglementare în Capitolul 3, Titlul III din noul Cod al muncii.

În susținerea faptului că H.G. Nr. 250/1992 nu a fost abrogată odată cu abrogarea Legii nr. 6/1992, s-a arătat că, potrivit art. 65 alin. 3 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, „În vederea abrogării, **dispozițiile normative vizate trebuie determinate expres, începând cu legile și apoi cu celelalte acte normative, prin menționarea tuturor datelor de identificare a acestora.**”, iar art. 64 alin. 4 stabilește că „**Dacă o normă de nivel inferior, cu același obiect, nu a fost abrogată expres de actul normativ de nivel superior, această obligație îi revine autorității care a emis prima actul.**”

Se susține că Legea nr. 53/2003 nu a abrogat expres acest act normativ, iar autoritatea emitentă, Guvernul României, nu a dispus ea însăși abrogarea, astfel că H.G. Nr. 250/1992 a produs și produce efecte în continuare.

Tribunalul reține însă că, din economia art. 108 alin. 2 din Constituție, cu denumirea marginală „**Actele Guvernului**”, potrivit cu care (2) **Hotărârile se emit pentru organizarea executării legilor.**”, coroborate cu prevederile art. 27 din Legea nr. 90/2001 privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, se desprinde concluzia că hotărârile de Guvern sunt adoptate în baza și în limitele legii, ele dispunând doar măsuri administrative, pentru asigurarea organizării executării legilor și în scopul realizării competenței originare a Guvernului, de autoritate executivă, care aplică legea.

Hotărârea de guvern este așadar un act normativ de nivel inferior legii, emis în executarea acesteia

Ca atare, devin aplicabile prevederile art. 64 alin. 1 din Legea nr. 24/2000, potrivit căroră, „(1) **Prevederile cuprinse într-un act normativ, contrare unei noi reglementări de același nivel sau de nivel superior, trebuie abrogate.**”

Sintagma „*trebuie abrogate*” evidențiază obligația scoaterii din vigoare a unui act normativ contrar unei reglementări noi superioare, acest eveniment nefiind facultativ așa cum se sugerează, o astfel de obligație având aptitudinea asigurării sistematizării, unificării și coordonării legislației.

Cum norma impune și abrogarea legii vechi de același nivel, cu atât mai mult ea este necesară în cazul legii inferioare.

Obligația abrogării actului inferior vechi constituie o formă de manifestare a regulii potrivit cu care legea mai recentă primează față de legea mai veche „*Lex posterior derogat legi priori*”, dar și a principiului „*Lex superior derogat legi inferiori*”, conform căruia legea superioară are întâietate față de cea inferioară, care evidențiază ierarhia sistematică a diferitelor competențe de reglementare.

Drept urmare, dacă o normă de nivel inferior, cu același obiect, nu a fost abrogată expres de actul normativ de nivel superior, această obligație îi revine autorității care a emis prima actul.

Faptul că emitentul nu duce el însuși la îndeplinire această obligație, nu determină însă concluzia că actul rămâne în vigoare.

O astfel de concluzie a fost susținută și de instanța de control constituțional, Curtea Constituțională a României, în considerentele Deciziei sale nr. 22/2013 reținând că „[...] *eficacitatea normelor secundare emise în aplicarea legilor se află într-o strânsă legătură cu perioada de activitate a legii, neputându-se concepe supraviețuirea normei subordonate după abrogarea ori încetarea aplicabilității celei superioare.*”

Curtea reține în continuare că, „[...] *dacă abrogarea actelor normative secundare nu are loc în același timp cu abrogarea celor superioare, în aplicarea cărora au fost emise, nu se poate considera că ele continuă să își producă efectele, menținând o reglementare paralelă, diferită de cea instituită prin noile prevederi în vigoare, superioare în ierarhia actelor normative.*”

În atare caz devin incidente prevederile art. 67 alin. 1 din Legea nr. 24/2000, conform căreia „(1) *În cazuri deosebite, în care la elaborarea și adoptarea unei reglementări nu a fost posibilă identificarea tuturor normelor contrare, se poate prezuma că acestea au făcut obiectul modificării, completării ori abrogării lor implicite.*”

În cauză nu își găsesc aplicabilitate prevederile art. 67 alin. 3, potrivit cu care evenimentele legislative implicite nu sunt recunoscute în cazul actelor normative speciale, întrucât, deși hotărârea de guvern indicată reglementează concediul de odihnă pentru sfera specială a salariaților bugetari, ea are caracter secund, fiind emisă în executarea legii astfel că se abrogă în mod obligatoriu.

Această regulă se aplică reglementărilor cu caracter special ce nu se află într-o relație ierarhică de subordonare față de un alt act normativ abrogat.

Se concluzionează așadar faptul că H.G. Nr. 250/1992 nu este o lege activă.

Însuși Guvernul României, prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 265/2018 (vol. I, fila 237) cu privire la inițiativa legislativă de modificare a H.G. Nr. 250/1992, evidențiază că acest act normativ este abrogat implicit, având caracter secund, fiind evidențiată inclusiv nevoia de coerență legislativă.

Tribunalul reține că prevederile art. 22 alin. 7 din O.G. Nr. 6/2007, potrivit cu care „(7) *Celelalte prevederi ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, rămân în vigoare.*”, nu au aptitudinea de a fi considerate că repun în vigoare actul abrogat.

Este apanajul Curții Constituționale de a oferi cenzura de constituționalitate cuvenită, și de a verifica dacă această normă respectă limitele Legii de abilitare nr. 502/2006. Judecătorul național, în considerarea dispozițiilor art. 20 din Constituție, este însă obligat a verifica dacă o normă legală respectă exigențele de calitate impuse de Convenția Europeană a Drepturilor Omului.



Curtea Europeană a Drepturilor Omului a subliniat în jurisprudența sa, ca de pildă în cauza Sunday Times contra Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, 1979, Rekvényi contra Ungariei, 1999, Rotaru împotriva României, 2000, Damman împotriva Elveției, 2005, că „nu poate fi considerată «lege» decât o normă enunțată cu suficientă precizie, pentru a permite individului să-și regleze conduita”. Principiul încrederii legitime impune ca legislația să fie clară, predictibilă, unitară și coerentă, inclusiv sub aspectul intrării și ieșirii din vigoare.

Însăși Curtea Constituțională, într-una dintre deciziile sale, Decizia nr. 157/2020, a reținut că, „[...] pentru a respecta dispozițiile art. 1 alin. 5 din Constituție, normele legale, [...] trebuie să fie reglementate în mod previzibil și în limitele unor repere concrete, care să elimine riscul ca, prin ingerința autorităților administrative, măsurile să capete caracter abuziv sau restrictiv al unor drepturi sau libertăți. [...] În acest sens, statul de drept asigură supremația Constituției, corelarea tuturor legilor și tuturor actelor normative cu aceasta.”

În consecință, cum H.G. Nr. 250/1992 a fost abrogată implicit odată cu abrogarea Legii nr. 6/1992, în cauză sunt aplicabile prevederile art. 145 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, potrivit cu care durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare, **„durata efectivă stabilindu-se prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.”**

Este adevărat că, potrivit art. 138 din Legea dialogului social Nr. 62/2011, prin contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal, însă drepturile stabilite prin clauzele contractuale contestate nu sunt contrare legii, ele respectând durata minimală a concediului stabilită prin art. 145 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, normă care, în absența unor prevederi speciale aplicabile unităților bugetare, este aplicabilă și acestora.

Se reține că și art. 132 alin. 2 din Legea dialogului social Nr. 62/2011 stabilește că, la încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un **caracter minimal**.

Este veridic și faptul că, potrivit alin 3 al art. 132, drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă, iar durata concediului este direct proporțională cu indemnizația cuvenită conform art. 150 din Codul muncii, beneficiu care constituie un drept salarial în acord cu cele reglementate de art. 76 din Legea Nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Se reține că, după intrarea în vigoare a Codului muncii, legiuitorul nu a stabilit în executarea acestei legi organice, limite precise (minime și maxime) cu privire la durata concediilor. Dimpotrivă, este stabilită doar limită minimală cu posibilitatea negocierii, după cum s-a arătat.

Ca atare, numărul de zile de concediu de odihnă stabilit prin art. 124 alin. 3 și 4 din Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar nr. 1206/4.11.2019 nu exced celor stabilite prin actul normativ care reglementează atare drepturi.

**Relativ la drepturile de concediu plătite în cazul evenimentelor familiale deosebite stabilite prin art.130 alin.1 lit. c și e** din contractul colectiv, se reține că, potrivit art. 145 alin. 3 din Legea nr. 53/2003, „(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.”

De asemenea, conform art. 152 din Codul muncii, „(1) În cazul unor **evenimente familiale deosebite**, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă. (2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, **prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**”

Se desprinde aşadar concluzia că prin contractual colectiv pot fi stabilite suplimentar concediului de odihnă zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite cum sunt cele stabilite prin art.130 alin.1 lit. e din contract.

Pe de altă parte, în privința concediul paternal nu sunt stabilite drepturi care exced prevederilor legale, întrucât, potrivit art. 1 alin. 2 din Legea concediului paternal nr. 210/1999, „*Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.*”, conform art. 4 din aceeași lege, „(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare.”.

Or, conform art.130 alin.1 lit. c din contractul colectiv, salariații beneficiază de „concediu paternal 5 zile sau 15 zile după caz, **conform legii**”, sintagma „conform legii” impunând nevoia îndeplinirii tuturor condițiilor legale, inclusiv cea a obținerii atestatului menționat.

**În privința nulității clauzei reglementate de 171 alin. 2** din contractul colectiv, relativ dreptul de reducere a programului de muncă a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, se reține că, potrivit art. 220 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, „*Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.*”, astfel că, potrivit art. 35 Legea dialogului social Nr. 62/2011 „(1) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați **au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.**“

Drept urmare, prevederile art. 171 alin. 2 din contractul colectiv de muncă, nu stabilește vreun drept care excede dispozițiilor art. 35 din Legea dialogului social.

Este adevărat că, potrivit art. 171 alin. 3 din contractul colectiv de muncă „*în cazurile prevăzute la alin. 1 și 2 drepturile salariale convenite se păstrează integral*”, iar art. 35 Legea dialogului social stabilește că reducerea programului de lucru nu implică și obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile, însă, prin acțiunea introductivă, nu s-a pretins anularea acestei clauze.

Faptul că nulitatea absolută poate fi invocată chiar și din oficiu nu trebuie înțeleasă în sensul încălcării principiului disponibilității, ci în sensul de a constata că actul ce constituie fundamentul vreunei pretenții este ineficace, fără a dispune și desființarea acestuia dacă părțile nu o solicită.

Drept urmare, tribunalul reține că, în cauză *clauzele cuprinse în contractele colective de muncă nu au fost negociate cu încălcarea prevederilor art. 132* din Legea dialogului social Nr. 62/2011, *astfel încât, în conformitate cu cele reglementate de art. 142 alin. 2 din același act normativ să se constate nulitatea.*

În consecință, instanța va respinge excepțiile invocate ca nefondate și va respinge acțiunea ca nefondată.

PENTRU ACESTE MOTIVE,  
ÎN NUMELE LEGII  
HOTĂRĂȘTE :

Respinge excepțiile invocate ca nefondate.

Respinge acțiunea formulată de reclamantul SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TULCEA, cu sediul în Tulcea, str. 1848, nr.32, jud. Tulcea, în contradictoriu cu pârâții: MINISTERUL SĂNĂTĂȚII, cu sediul în București, str. Cristian Popișteanu, nr.1-3, sector 1, FEDERAȚIA SANITAS, cu sediul în București, str. Str. Horațiu, nr.13, sector 1,

FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARĂ, cu sediul în București, str. Lipscani, nr.53, et.IV, cam. 3, sector 3 și sediul ales în loc. Galați, str. Col. Nicolae Holban, nr.10 bis, jud. Galați, CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ CARTFEL ALFA, cu sediul în București, str. Lipscani, nr.53, etaj 2, sector 3, CONFEDERAȚIA SINDICALĂ NAȚIONALĂ MERIDIAN, cu sediul în București, str. D.I. Mendeleev, nr.36-38, sector 1 și BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL, cu sediul în București, str. Turturelelor, nr.11A, et.3, sector 3, ca nefondată.

Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare, ce se va depune la Tribunalul Tulcea.

Pronunțată în ședința publică din data de 20.05.2021.

Președinte,  
Luminița Niculache

Asistenți judiciari,  
Marian Băsău, Aura Mihaela Baschinos

Grefier-Elena Giugariu

red. Jud.LN/21.07.2021  
tehnored. Gref. EG/ex.9  
com. 7 ex. părți/