

DECIZIE Nr. 13/2024 din 16 septembrie 2024
EMITENT: ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - COMPLETUL PENTRU
SOLUȚIONAREA RECURSULUI ÎN INTERESUL LEGII
PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 1052 din 21 octombrie 2024

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
COMPLETUL PENTRU SOLUȚIONAREA RECURSULUI ÎN INTERESUL LEGII

DECIZIA Nr. 13
din 16 septembrie 2024

Dosar nr. 1.087/1/2024

Corina-Alina Corbu	- președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție - președintele completului
Carmen Elena Popoiag	- președintele Secției I civile
Marian Budă	- președintele delegat al Secției a II-a civile
Elena Diana Tămașă	- președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Eleni Cristina Marcu	- președintele delegat al Secției penale
Andreia Liana Constanda	- judecător la Secția I civilă
Simona Lala Cristescu	- judecător la Secția I civilă
Lavinia Dascălu	- judecător la Secția I civilă
Mirela Vișan	- judecător la Secția I civilă
Mariana Hortolomei	- judecător la Secția I civilă
Mihai Andrei Negoescu-Gândac	- judecător la Secția I civilă
Roxana Popa	- judecător la Secția a II-a civilă
Minodora Condoiu	- judecător la Secția a II-a civilă
George Bogdan Florescu	- judecător la Secția a II-a civilă
Petronela Iulia Nițu	- judecător la Secția a II-a civilă
Carmen Sandu-Necula	- judecător la Secția a II-a civilă
Marcela Marta Iacob	- judecător la Secția a II-a civilă
Gabriela Elena Bogasiu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Ionel Barbă	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Luiza Maria Păun	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Daniel Gheorghe Severin	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Cristinel Grosu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Iulia Craiu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Dan Andrei Enescu	- judecător la Secția penală
Oana Burnel	- judecător la Secția penală

1. Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 1.087/1/2024 este constituit conform dispozițiilor art. 516 alin. (1) din Codul de procedură civilă și ale art. 31 alin. (3) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, aprobat prin Hotărârea Colegiului de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2023, cu modificările ulterioare (Regulamentul).

2. Ședința este prezidată de doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

3. Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat

de doamna procuror Antonia Eleonora Constantin, procuror șef al Secției judiciare.

4. La ședința de judecată participă doamna magistrat-asistent Elena Adriana Stamatescu, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 32 din Regulament.

5. Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii a luat în examinare recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov.

6. Magistratul-asistent referă cu privire la obiectul recursului în interesul legii, precum și cu privire la faptul că la dosar au fost depuse hotărâri definitive contradictorii pronunțate de instanțele judecătorești, raportul întocmit de judecătorii-raportori și punctul de vedere al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

7. Constatând că nu există chestiuni prealabile, doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele completului de judecată, acordă cuvântul reprezentantului procurorului general asupra recursului în interesul legii.

8. Doamna procuror Antonia Eleonora Constantin, expunând orientările jurisprudențiale identificate de autorul sesizării, arată că procurorul general apreciază ca fiind în litera și spiritul legii acea orientare potrivit căreia indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

9. În argumentarea acestui punct de vedere, arată că, deși legiuitorul a înțeles să folosească termenul de "indemnizație" în descrierea dreptului salarial reglementat de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, practica judiciară a fost constantă în afirmarea regimului juridic al acestuia ca fiind un drept salarial suplimentar, iar nu o indemnizație propriu-zisă. Indemnizația de hrană nu este un spor la salariul de bază, cu atât mai puțin un spor cu caracter permanent, nu are caracter remuneratoriu și nici caracter de drept salarial acordat în compensarea unor inconveniente legate în mod intrinsec de executarea sarcinilor de serviciu, ci constituie un drept salarial, un adaos salarial cu rol de protecție socială a salariatului, acordat exclusiv în considerarea perioadelor în care personalul care beneficiază de acest drept se află la dispoziția angajatorului.

10. Cât privește jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție arată că, prin Decizia nr. 5 din 20 ianuarie 2020, pronunțată de Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 480 din 5 iunie 2020, s-a recunoscut caracterul mixt al indemnizației de hrană, ca drept stabilit în favoarea angajaților pentru a acoperi cheltuielile minimale de alimentație în timpul programului de lucru, dar care din punctul de vedere al dreptului muncii nu poate fi considerat altceva decât un adaos la salariu.

11. Totodată, apreciază că Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021, pronunțată de Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 62 din 20 ianuarie 2022, nu cuprinde argumente juridice care să poată fi valorificate mutatis mutandis în cauza de față, pentru includerea indemnizației de hrană în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă.

12. De asemenea, deși este neîndoielnic faptul că neacordarea indemnizației de hrană pe durata concediului de odihnă diminuează venitul net global al angajatului, această diminuare nu este suficient de sensibilă pentru a considera că ar avea un efect disuasiv asupra deciziei angajatului de a solicita sau nu acordarea concediului de odihnă și este compatibilă cu dreptul Uniunii Europene, respectând jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

13. Pentru toate aceste considerente, solicită admiterea sesizării cu recurs în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov și pronunțarea unei hotărâri de unificare a practicii.

14. Constatând că nu există întrebări pentru reprezentantul procurorului general, președintele completului declară dezbaterile închise, iar completul de judecată rămâne în pronunțare asupra recursului în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,
deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

I. Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție

15. La data de 9 mai 2024, Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție cu soluționarea recursului în interesul legii vizând următoarea problemă de drept:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), art. 7 din Hotărârea 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 (Hotărârea Guvernului nr. 250/1992), art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare (Ordonanța Guvernului nr. 6/2007), art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările și completările ulterioare (Ordonanța Guvernului nr. 10/2008), indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare (Legea-cadru nr. 153/2017), intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici?

16. Recursul în interesul legii a fost înregistrat la Înalta Curte de Casație și Justiție la data de 13 mai 2024, formându-se Dosarul nr. 1.087/1/2024, cu termen de soluționare la 16 septembrie 2024.

II. Obiectul recursului în interesul legii

17. Din cuprinsul recursului în interesul legii, declarat, potrivit prevederilor art. 514 din Codul de procedură civilă, de Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov, rezultă că pe rolul instanțelor de judecată s-au aflat și se află încă litigii în cadrul cărora personalul contractual plătit din fonduri publice, precum și funcționarii publici, al căror regim de salarizare intră sub incidența normelor legale cu caracter special anterior citate, cuprinse în alte acte normative decât Codul muncii, solicită obligarea instituțiilor/autorităților publice angajatoare la recalcularea indemnizațiilor de concediu de odihnă pentru anii anteriori, prin includerea în baza de calcul a indemnizației de hrană de care au beneficiat.

18. Așadar, problema de drept ce a creat practica judiciară divergentă vizează posibilitatea includerii indemnizației de hrană în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă acordate personalului contractual plătit din fonduri publice/funcționarilor publici, raportat la modul în care este caracterizat acest venit, respectiv indemnizație sau spor, cu caracter permanent sau nepermanent, precum și prin raportare la normele legale și la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, în interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului, din 4 noiembrie 2003 (Directiva 2003/88/CE).

III. Prevederile legale supuse interpretării Înaltei Curți de Casație și Justiție

Înalta Curte de Casație și Justiție este chemată să interpreteze, în vederea aplicării unitare, următoarele prevederi legale:

19. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Art. 150. - "(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu."

20. Hotărârea 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

Art. 7. - "(1) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(3) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alin. (1), convenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică și în cazul efectuării concediului restant din anul 1991.

(5) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte plecării în concediu."

21. Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare

Art. 22. - "(1) Funcționarii publici au dreptul anual la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

Vechimea în muncă	Durata concediului de odihnă
până la 10 ani	21 de zile lucrătoare
peste 10 ani	25 de zile lucrătoare

(2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntreruptă. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(3) «abrogat»

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

(5) Funcționarii publici beneficiază, pe perioada efectuării concediului anual de odihnă la care sunt îndreptățiți conform legii, de o indemnizație pentru concediul de odihnă. La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.

(6) La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(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."

22. Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările și completările ulterioare

Art. 23 - "(1) Personalul contractual din sectorul bugetar are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă și la alte concedii, în condițiile legii.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă este de 21 de zile lucrătoare pe an.

(3) La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.

(4) «abrogat»

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de muncă.

(6) Celelalte prevederi din Hotărârea 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.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu."

23. Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

"Indemnizația de hrană

Art. 18. - (1) Începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Administrației Naționale a Rezervelor de Stat și Probleme Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(1¹) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și personalului Agenției Naționale de Cadastru și

Publicitate Imobiliară și instituțiilor sale subordonate, care beneficiază în continuare de drepturi de hrană, în conformitate cu dispozițiile art. 36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, aprobată cu completări prin Legea nr. 80/2018, cu modificările și completările ulterioare.

(1[^]2) Pentru personalul din sistemul de învățământ acordarea indemnizației de hrană prevăzute la alin. (1) se stabilește prin raportare la salariul net convenit funcției de bază.

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

(3) Personalul care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de drepturi de hrană potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu este angajat/încadrat în instituțiile și autoritățile publice prevăzute la art. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în cadrul poliției locale, beneficiază exclusiv de indemnizația de hrană prevăzută la alin. (1).

(4) Indemnizația de hrană nu se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite.

(5) Pentru personalul din sistemul sanitar care a beneficiat în anul 2017 de tichete de masă, indemnizația de hrană se acordă începând cu 1 ianuarie 2018, în cuantum lunar stabilit la alin. (1).

(6) Indemnizația de hrană acordată potrivit alin. (5) nu va fi inclusă în anul 2018 la stabilirea limitei de sporuri prevăzute la art. 25 alin. (2).

(7) Începând cu luna mai 2018 și până la data de 30 noiembrie 2018 personalul din învățământul superior de stat poate beneficia de indemnizația de hrană, în cuantum lunar stabilit la alin. (1), care se acordă în exclusivitate din venituri proprii ale universităților de stat.

(8) Indemnizația de hrană acordată potrivit alin. (7) nu va fi inclusă în anul 2018 la stabilirea limitei de sporuri prevăzute la art. 25 alin. (1)."

IV. Examenul practicii judiciare

24. Analizând hotărârile judecătorești pronunțate în materie, Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov a identificat două orientări jurisprudențiale.

25. Într-o primă orientare, s-a apreciat că indemnizația de hrană trebuie inclusă în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă.

26. Argumentele care stau la baza acestei opinii sunt următoarele:

a) indemnizația de hrană constituie un spor sau un venit cu caracter permanent, astfel după cum se deduce din art. 18 alin. (1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017;

b) în cele trei luni anterioare celei în care se efectuează concediul de odihnă angajatul a fost îndreptățit la indemnizație de hrană și, ca urmare, în acord cu dispozițiile art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii, indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi inferioară;

c) aceeași concluzie, respectiv că pe durata concediului anual de odihnă lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită, întrucât obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul în timpul concediului de odihnă într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă, este impusă de interpretarea Directivei 2003/88/CE, rezultată din Hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene pronunțate în Cauza C-155/10, Williams și alții (paragrafele 19 - 28), C-385/17, C-514/20, și de considerentele Deciziei nr. 23 din 15 noiembrie 2021, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 62 din 20 ianuarie 2022 (Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021);

d) concediul de odihnă este intrinsec legat de activitatea desfășurată anterior efectuării acestuia, fiind destinat să asigure refacerea capacității de muncă afectate, între altele, de condițiile de muncă, și este firesc ca drepturile bănești aferente concediului de odihnă să fie stabilite în raport cu salariul lunar corespunzător perioadei de activitate;

e) dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 și ale Ordonanței Guvernului nr. 6/2007 nu pot fi reținute în cauză, în considerarea faptului că eventualele inadvertențe de ordin legislativ (în sensul în care cele două acte normative anterior indicate restrâng sfera drepturilor ce intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă potrivit Codului muncii și nu se corelează cu dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017, care instituie obligativitatea plății și caracterul lunar al indemnizației de hrană) se impun a fi înlăturate în aplicarea principiului interpretării conforme, potrivit paragrafului 59 al hotărârii pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-684/16: "Principiul interpretării conforme impune ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta" (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pct. 27 și jurisprudența citată).

27. În sensul acestei opinii au fost indicate, cu titlu exemplificativ, hotărâri definitive pronunțate de Curtea de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Curtea de Apel Târgu Mureș - Secția I civilă și Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal, Curtea de Apel Suceava - Secția I civilă, Curtea de Apel Galați - Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, Curtea de Apel Cluj - Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, Curtea de Apel Ploiești - Secția I civilă și Secția de contencios administrativ și fiscal, Tribunalul Ialomița - Secția civilă.

28. De asemenea, au fost indicate și două sentințe civile nedefinitive, pronunțate de Tribunalul Brașov - Secția I civilă și Tribunalul Covasna - Secția civilă.

29. Într-o a doua orientare jurisprudențială, au fost respinse cererile de chemare în judecată formulate în situații de același gen. În motivarea acestei opinii s-au reținut, în esență, următoarele:

a) indemnizația de hrană este reglementată în secțiunea a 2-a din cap. II al Legii-cadru nr. 153/2017, la art. 18, sub titlul "Alte drepturi salariale", și, ca urmare, nu poate fi considerată spor în sensul legii menționate și al Codului muncii;

b) art. 150 din Codul muncii reprezintă o normă cu caracter general și este exclus de la aplicabilitate de dispozițiile art. 18 alin. (1) și (3) din Legea-cadru nr. 153/2017, care sunt dispoziții cu caracter special;

c) art. 22 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 nu reglementează indemnizația de hrană;

d) conform jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, în interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE și a clauzei 3 din acordul anexat Directivei 2009/79/CE, acele elemente ale remunerației globale a salariatului care au ca scop acoperirea unor costuri accesorii sau ocazionale, intervenite în contextul executării sarcinilor care îi revin lucrătorului, nu trebuie luate în considerare la calculul indemnizației de concediu de odihnă;

e) indemnizația de hrană nu reprezintă o compensare a unui inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor de serviciu (adică pentru compensarea unui efort suplimentar pe care trebuie să îl facă salariatul în executarea sarcinilor de serviciu sau a riscului pe care îl presupune munca) și nu este aferentă statutului personal sau profesional al salariatului, nefiind stabilită și acordată în considerarea condițiilor specifice ale locurilor de muncă și atribuțiilor corespunzătoare statutului profesional;

f) indemnizația de hrană reprezintă o sumă primită pe perioada executării sarcinilor de serviciu, cu caracter alimentar, fiind un cost accesoriu intervenit în contextul executării sarcinilor de serviciu;

g) raportat la art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, indemnizația de hrană este exceptată de legiuitor de la calculul indemnizației de concediu de odihnă;

h) indemnizația de hrană nu are caracter permanent, fiind strâns legată de activitatea efectiv prestată de către angajat și se acordă doar în intervalul de timp în care aceasta a fost prestată;

i) natura juridică a indemnizației de hrană trebuie să respecte Decizia nr. 5 din 20 ianuarie 2020, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 480 din 5 iunie 2020 (Decizia nr. 5

din 20 ianuarie 2020), potrivit căreia drepturile de hrană sunt drepturi cu reglementare distinctă, intenția legiuitorului fiind în sensul acordării acestui drept salarial numai proporțional cu timpul efectiv lucrat;

j) Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021 se referă la altă categorie profesională - funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare - și la sporurile pentru condiții de muncă grele, vătămătoare și periculoase.

30. În sensul acestei opinii au fost indicate, cu titlu exemplificativ, hotărâri judecătorești definitive, pronunțate de Curtea de Apel Craiova - Secția de litigii de muncă și asigurări sociale și Secția contencios administrativ și fiscal, Curtea de Apel Suceava - Secția I civilă și Secția de contencios administrativ și fiscal, Curtea de Apel Galați - Secția conflicte de muncă și asigurări sociale și Secția contencios administrativ și fiscal, Curtea de Apel Constanța - Secția de contencios administrativ și fiscal, Curtea de Apel Oradea - Secția contencios administrativ și fiscal.

V. Opinia titularului sesizării - Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov

31. Colegiul de conducere al Curții Apel Brașov a apreciat că indemnizația de hrană nu trebuie inclusă în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă a personalului contractual plătit din fonduri publice și a funcționarilor publici, având în vedere, pe lângă argumentele enumerate, următoarele împrejurări:

a) prin Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021, instanța supremă a interpretat dispozițiile art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare (Ordonanța Guvernului nr. 64/2006), care nu sunt aplicabile în raporturile personalului contractual cu angajatorii bugetari, coroborate cu art. 150 din Codul muncii, raportat, în concret, la sporurile pentru condiții periculoase sau vătămătoare, precum și pentru condiții grele de muncă. Aceste venituri au un anumit specific, în considerarea căruia instanța supremă a reținut că:

"105. Astfel, concediul de odihnă este destinat refacerii capacității de muncă a salariatului, se efectuează în fiecare an și, ca regulă, în natură, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat fiind permisă numai în cazul încetării raporturilor de muncă (art. 146 din Codul muncii).

106. Așa fiind, întrucât concediul de odihnă este intrinsec legat de activitatea desfășurată de salariat anterior efectuării acestuia, fiind destinat să asigure refacerea capacității de muncă afectate - între altele - de condițiile de muncă, este firesc ca și drepturile bănești aferente concediului de odihnă să fie stabilite în raport cu salariul lunar corespunzător perioadei de activitate, deci cu luarea în considerare a sporurilor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase."

Aceste considerații nu sunt valabile în ceea ce privește indemnizația de hrană;

b) art. 150 alin. (1) din Codul muncii face referire, în ceea ce privește cuantumul indemnizației de concediu de odihnă, la indemnizațiile și sporurile (cu caracter permanent) "convenite pentru perioada respectivă", fiind evident că "perioada respectivă" este aceea în care se efectuează concediul de odihnă. Or, pentru această perioadă este unanim recunoscut că indemnizația de hrană nu este convenită;

c) art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 și art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 au un conținut mai restrâns decât art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006, limitând expres baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă la salariul de bază al angajatului și sporuri;

d) indemnizația de hrană nu este calificată de lege ca spor și nu există niciun argument de text pentru a primi o atare calificare, iar nu pe cea de "indemnizație" (așa după cum reiese chiar din terminologia folosită de către legiuitor), în sensul art. 160 din Codul muncii, potrivit căruia: "Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri."

e) Din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, în interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE, privind aspecte ale organizării timpului de lucru, reiese că anumite venituri pot fi excluse din calculul indemnizației de concediu de odihnă, nefiind o regulă implacabilă includerea în

baza de calcul al acestora a oricăror venituri obținute de către angajat în perioada anterioară efectuării concediului de odihnă. Astfel, fără ca enumerarea să fie limitativă, pot fi omise venituri precum:

"acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă, precum cheltuielile legate de timpul pe care piloții sunt obligați să îl petreacă în afara bazei" (Hotărârea Curții - Camera întâi, din 15 septembrie 2011, pronunțată în cauza C-155/10);

"în sfârșit, în ceea ce privește regula potrivit căreia orele suplimentare efectuate de lucrător trebuie luate în considerare în vederea calculării remunerației datorate pentru dreptul la concediu anual plătit, trebuie menționat că, având în vedere caracterul său excepțional și imprevizibil, remunerația primită pentru orele suplimentare nu face, în principiu, parte din remunerația normală pe care lucrătorul o poate pretinde pentru concediul anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88" (Hotărârea Curții - Camera a patra, din 13 decembrie 2018, cauza C-385/17).

VI. Opinia procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție

32. Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că în litera și spiritul legii este cea de-a doua orientare jurisprudențială, constatând că legislația națională, interpretată și aplicată în mod corespunzător, exclude clar indemnizația de hrană, acordată strict în condițiile prevăzute de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, din baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă, reglementate în condițiile stabilite prin art. 150 alin. (1) din Codul muncii, completate și corelate cu dispozițiile art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 și art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008. Indemnizația de hrană nu are caracter remuneratoriu, ci este un drept de natură salarială, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară. Mai mult, ea nu face parte dintre veniturile salariale relevante pentru calculul indemnizației de concediu de odihnă, astfel cum rezultă din art. 7 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

33. În acest sens este și jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție statuată în cadrul mecanismelor de unificare, astfel cum reiese din Decizia nr. 5 din 20 ianuarie 2020, care caracterizează indemnizația de hrană ca având un caracter hibrid și neputând fi altceva decât un adaos la salariu.

34. Procurorul general a apreciat că Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021 nu cuprinde argumente juridice care să poată fi valorificate mutatis mutandis pentru includerea indemnizației de hrană în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă. De asemenea, a argumentat că neacordarea indemnizației de hrană pe durata concediului de odihnă, deși diminuează venitul global net al angajatului, reprezintă o situație compatibilă cu dreptul Uniunii Europene și respectă jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, deoarece reflectă voința legiuitorului român, iar diminuarea de venit pe care o resimte angajatul nu este suficient de sensibilă pentru a considera că are un efect disuasiv asupra deciziei acestuia de a solicita sau nu acordarea concediului de odihnă.

VII. Jurisprudența Curții Constituționale

35. Curtea Constituțională nu a fost sesizată cu excepții de neconstituționalitate a dispozițiilor legale a căror interpretare se solicită.

VIII. Opinia judecătorilor-raportori

36. Judecătorii-raportori, constatând că sunt îndeplinite condițiile regularității investiției, au apreciat că indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

IX. Înalta Curte de Casație și Justiție

Examinând sesizarea cu recurs în interesul legii, raportul întocmit de judecătorii-raportori, precum și dispozițiile legale ce se solicită a fi interpretate în mod unitar, reține următoarele:

IX.1. Asupra admisibilității recursului în interesul legii

37. Dispozițiile art. 514 și 515 din Codul de procedură civilă stabilesc condițiile de admisibilitate a sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei decizii de recurs în interesul legii, determinând, în același timp, și limitele analizei instanței în soluționarea acestei sesizări.

38. Verificând regularitatea investiției, prin prisma prevederilor menționate, se observă că este îndeplinită condiția legală privind titularul sesizării, textul art. 514 din Codul de procedură civilă enumerând, în categoria subiecților de drept care pot promova recursul în interesul legii, și colegiile de conducere ale curților de apel, în cazul de față Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov.

39. În ceea ce privește obiectul recursului în interesul legii, raportat la aceeași normă de drept, se reține că prin sesizarea de față este supusă dezlegării problema de drept vizând interpretarea și aplicarea diferită de către instanțe a dispozițiilor expuse la cap. III din prezenta decizie, finalitatea recurserii la această instituție juridică fiind asigurarea interpretării și aplicării unitare a legii.

40. Examinând și cerința de ordin formal prevăzută de dispozițiile art. 515 din Codul de procedură civilă, constând în dovada că problema de drept care formează obiectul sesizării a fost soluționată în mod diferit, prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii, se constată că și aceasta este îndeplinită, având în vedere hotărârile judecătorești definitive atașate sesizării, din care rezultă că s-au dat dezlegări diferite problemei de drept în discuție.

41. Prin urmare, sunt întrunite condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 514 și 515 din Codul de procedură civilă.

IX.2. Asupra fondului recursului în interesul legii

42. Problema de drept cu care este investită Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii este aceea de a se stabili dacă, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 150 din Codul muncii, art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007, art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008, indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

43. Pe rolul instanțelor de judecată se află litigii în cadrul cărora personalul contractual plătit din fonduri publice/funcționarii publici, al căror regim de salarizare intră sub incidența normelor legale cu caracter special, cuprinse în alte acte normative decât Codul muncii, supuse interpretării, solicită obligarea instituțiilor/autorităților publice angajatoare la recalcularea indemnizațiilor de concediu de odihnă pentru anii anteriori, prin includerea în baza de calcul a indemnizației de hrană de care au beneficiat.

44. Pentru a răspunde prezentei sesizări se reține că, pentru sectorul bugetar, Codul muncii (în titlul III, cap. III secțiunea 1 - art. 144 - 151), art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 și art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 cuprind reglementări privind concediul de odihnă și modul de calcul al indemnizației aferente.

45. Astfel, normele sus-indicate din Codul muncii sunt norme cu caracter general în materia dreptului la concediu de odihnă anual plătit, drept garantat de stat tuturor salariaților aflați în raporturi juridice de muncă, privite lato sensu.

46. Aceeași caracteristică o are, așadar, și dispoziția prevăzută în art. 150 din Codul muncii, cu referire la indemnizația de concediu de odihnă, care, potrivit acestui text de lege, nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite salariatului pentru perioada respectivă.

47. Legiuitorul a reglementat aspecte privind concediul de odihnă/indemnizația de concediu de odihnă și prin acte normative cu caracter special, ale căror prevederi nu includ, ca element al bazei de

calcul, sintagma "indemnizație".

48. Această împrejurare nu poate conduce la concluzia că norma specială a modificat, în detrimentul normei generale, baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă prin eliminarea unui element component, respectiv indemnizația de hrană.

49. Aceasta întrucât nici conținutul semantic al termenului de indemnizație menționat de art. 150 din Codul muncii nu poate fi considerat că ar cuprinde, spre deosebire de normele speciale, și indemnizația de hrană, dat fiind că, analizând natura juridică a acestui drept pecuniar, nu se poate aprecia că este un drept cu caracter permanent cuvenit salariatului.

50. Astfel, în situația acestor acte normative speciale, aplicabile diverselor categorii de personal contractual plătit din fonduri publice (de exemplu, salariați din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit, din unitățile bugetare, personal didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar de stat etc.), respectiv funcționarilor publici, nefiind indicată sintagma "indemnizație" în enumerarea elementelor componente ale indemnizației de concediu de odihnă, s-a apreciat în mod neechivoc faptul că, în acest caz, indemnizația de hrană este exceptată de legiuitor de la calcul.

51. Instanțele care s-au raliat primei opinii jurisprudențiale, suplinind interpretarea dispozițiilor din legile speciale cu prevederile de drept comun din Codul muncii, au apreciat că, atât în raport cu legile române, cât și cu reglementările europene, indemnizația de concediu de odihnă trebuie să fie calculată la nivelul salariilor nete pe care angajatul le realizează în mod obișnuit, fiind vorba de venit salarial/spor/indemnizație cu caracter permanent.

52. Acestea au considerat că inadvertențele de ordin legislativ existente între dispozițiile art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 și prevederile din actele normative menționate se impun a fi înlăturate, cu consecința aplicării Directivei 2003/88/CE.

53. Chestiunea de drept trebuie însă interpretată în sensul celei de-a doua orientări jurisprudențiale.

54. Urmează a se avea în vedere că noțiunea de "indemnizație" este folosită de legiuitorul român pentru a defini drepturi bănești cu un regim juridic diversificat, printre care și cel pentru hrană, cu rol de protecție socială, acordat exclusiv pe perioada executării sarcinilor de serviciu.

55. Astfel, indemnizația de hrană are o reglementare specială în secțiunea a 2-a din cap. II din Legea-cadru nr. 153/2017, intitulată "Alte drepturi salariale".

56. Potrivit art. 18 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 (în forma actuală a actului normativ, conform modificării operate prin Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare), începând cu data de 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025, mai puțin pentru categoriile de personal expres indicate.

57. În forma anterioară a textului de lege, indemnizația de hrană era calculată la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată (la 1 iulie 2017, data intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017), respectiv reprezenta a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată (după modificare, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91/2017 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 79/2018, cu modificările ulterioare), fiind astfel determinată nu ca un procent din salariul de bază ori indemnizația de încadrare, respectiv ca spor, ci având regimul juridic afirmat jurisprudențial al unui drept salarial suplimentar, distinct.

58. Acest drept a avut o destinație concretă, inițial reprezentând o sumă de bani acordată în mod egal întregului personal plătit din fonduri publice, ulterior, conform ultimelor modificări, doar personalului care are venituri salariale lunare nete de cel mult 8.000 lei, plătit de angajator doar

pentru perioada în care angajații și-au desfășurat în mod efectiv activitatea la locul de muncă.

59. Indemnizația de hrană a fost reglementată de legiuitor începând cu anul 2017 ca un drept de natură salarială, distinct, dar alternativ cu dreptul la tichete de masă instituit în legislația națională prin Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, cu modificările și completările ulterioare*1), cu titlu de alocație individuală de hrană.

*1) Abrogată prin art. 36 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 165/2018).

60. Potrivit art. 6 din acest act normativ, numărul de tichete ce puteau fi utilizate era egal cu numărul de zile în care salariatul era prezent la lucru în unitate, iar, conform art. 8 din lege, sumele corespunzătoare tichetelor de masă acordate de angajator, în limitele valorii nominale prevăzute la art. 3, nu erau luate în calcul nici pentru angajator, nici pentru salariat la stabilirea drepturilor și obligațiilor care se determină în raport cu venitul salarial.

61. Indemnizația de hrană introdusă prin art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, deși cu un regim fiscal diferit*2), a avut o rațiune juridică de reglementare identică, și anume de a asigura necesarul de hrană al salariatului în perioada lucrului.

*2) Potrivit paragrafului 85 din Decizia nr. 5 din 20 ianuarie 2020: "(...) indemnizația de hrană a fost reglementată distinct în art. 76 alin. (3) lit. i) ca venit asimilat salariilor, alături de tichetele de masă - lit. h) și hrana - lit. b), fiind inclusă în mod expres în art. 139 (baza de calcul al contribuției la asigurări sociale) lit. r), spre deosebire de tichetele de masă/hrana și drepturile de hrană acordate potrivit legii, pentru care s-a menținut excluderea din această bază, prin art. 142 lit. r) și lit. s) pct. 3."

62. Norma juridică ce reglementează în prezent regimul tichetelor de masă, respectiv Legea nr. 165/2018, dispune în mod expres, în art. 31 alin. (1), că "tichetele de masă (...) prevăzute de prezenta lege nu se acordă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană (...) potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare".

63. Prin urmare, o interpretare istorico-teleologică permite a concluziona că, similar tichetelor de masă, indemnizația de hrană reprezintă o sumă acordată de angajator pentru a compensa procurarea hranei salariatului aflat în timpul efectiv de lucru.

64. Din interpretarea gramaticală a art. 18 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 reiese că indemnizația de hrană prevăzută la alin. (1) al aceluiași articol se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară; ca atare, acest drept salarial este cuvenit în măsura timpului lucrat, pentru perioada programului de lucru.

65. Întrucât intenția legiuitorului român a fost în sensul acordării acestui drept salarial numai proporțional cu perioada efectiv lucrată, rezultă că perioada aferentă concediului de odihnă nu poate fi asimilată timpului de muncă.

66. Art. 111 din Codul muncii definește, de altfel, timpul de muncă ca fiind "orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare".

67. Din perspectiva legiuitorului, fiind excluse, ca regulă generală, zilele de repaus, zilele considerate sărbători legale ori zilele declarate nelucrătoare, zilele lucrătoare sunt cele efectiv lucrate, reflectate în pontaje, sau în care, potrivit modului de organizare a timpului de lucru stabilit de angajator prin regulamentul intern sau prin contractul individual de muncă, angajatul ar fi trebuit să lucreze.

68. Prin urmare, perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă nu reprezintă timp de muncă.

69. Se reține, astfel cum s-a menționat anterior, că, potrivit art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii, salariatul beneficiază, pentru perioada concediului de odihnă, de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă, și care reprezintă media zilnică a drepturilor salariale anterior indicate din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, înmulțită cu numărul de zile de concediu.

70. Astfel, baza de calcul în raport cu care se calculează indemnizația de concediu de odihnă include salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent.

71. Pentru a stabili caracterul permanent al indemnizației/sporurilor avute de salariat nu este suficient a se stabili frecvența plății, anterior efectuării concediului de odihnă, ci trebuie verificat, în acord cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, dacă acel element al remunerației lunare constituie o compensare pentru un inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin salariatului potrivit convenției de muncă încheiate cu angajatorul.

72. Acele elemente ale remunerației globale a salariatului care au ca scop acoperirea unor costuri ocazionale ce intervin în contextul executării sarcinilor de serviciu nu trebuie avute în vedere la calculul indemnizației de concediu de odihnă.

73. În concret, acordarea indemnizației de hrană nu implică compensarea unui efort suplimentar pe care trebuie să îl facă salariatul în activitatea desfășurată la angajator sau a unui risc pe care îl presupune munca, ci reprezintă o sumă, cu caracter alimentar, primită în considerarea perioadei de activitate efectivă pentru executarea sarcinilor la locul de muncă.

74. Acest drept salarial nu este aferent statutului personal sau profesional al salariatului, nefiind, de altfel, stabilit și acordat în considerarea condițiilor specifice ale locurilor de muncă și atribuțiilor corespunzătoare statutului profesional.

75. Conform art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE, "Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale".

76. În interpretarea acestei dispoziții, astfel cum se reține și în Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021, "116. (...) Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat, într-o bogată jurisprudență (...), că: (...) (ii) expresia «concediu anual plătit» ce figurează în art. 7 alin. (1) din directivă are drept semnificație faptul că, pe durata «concediului anual» în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus, (...) obiectivul cerinței de a plăti acest concediu fiind acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă, și (iii) deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător, ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului, (...), de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea, astfel că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației globale a lucrătorului, (...), trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual. (...) 119. Atunci când remunerația primită de un lucrător este compusă din mai multe elemente, stabilirea remunerației obișnuite și, prin urmare, a sumei la care lucrătorul respectiv are dreptul pe durata concediului anual impune o analiză specifică. Recunoscând că structura remunerației specifice a unui lucrător intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat că aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea. 120. Astfel, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor ce revin lucrătorului și care este

compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul indemnizației globale a lucrătorului trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care acesta are dreptul pe durata concediului anual. Doar acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri accesorii sau ocazionale, intervenite în contextul executării sarcinilor care revin lucrătorului, nu trebuie luate în considerare la calculul sumei convenite acestuia pe durata concediului anual".

77. Se observă, astfel, că dispozițiile art. 7 din Directiva 2003/88/CE stabilesc, generic, dreptul la concediu anual plătit, stipulând că urmează a fi prevăzute de legislațiile și practicile naționale condițiile concrete privind reglementarea concediilor de odihnă.

78. Or, în situația de față, neincluderea indemnizației de hrană în calculul indemnizației de concediu de odihnă este fundamentată pe o bază legislativă națională care este în acord cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE și, din această perspectivă, nu se justifică soluția adoptată de prima orientare jurisprudențială.

79. Deși este real că neacordarea indemnizației de hrană pe perioada concediului de odihnă poate conduce la diminuarea venitului global net al salariatului aflat în concediu de odihnă, nu se poate aprecia, pentru considerentele deja expuse, că această situație încalcă jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, în condițiile în care dreptul salarial nu este unul cu caracter permanent, de natură a fi luat în calcul conform normelor supuse interpretării.

80. Nu s-ar putea reține nici că plata indemnizației de hrană numai în perioada efectiv lucrată ar condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului la concediu de odihnă, întrucât respectiva indemnizație nu se raportează la veniturile salariale ale angajatului, fiind în quantum fix, inițial pentru întreg personalul contractual plătit din fonduri publice/funcționari publici, indiferent de nivelul salarial, ulterior în limita unei valori a unui salariu lunar net de până la 8.000 lei inclusiv.

81. În consecință, neplata indemnizației nu poate fi considerată că ar constitui, indirect, o omisiune cu efect potențial descurajant asupra efectuării concediului de odihnă anual, incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu de odihnă anual plătit și cu necesitatea de a garanta salariatului beneficiul unui repaus efectiv.

82. În ceea ce privește Decizia nr. 23 din 15 noiembrie 2021, soluția pronunțată a vizat stabilirea indemnizației de concediu pentru funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare prin includerea, în cuantumul acestei indemnizații, a sporurilor pentru condiții periculoase sau vătămătoare și pentru condiții grele de muncă, în raport cu regimul juridic atribuit, respectiv sporuri cu caracter permanent, iar nu temporar, precum indemnizația de hrană, raționamentul juridic valorificând, din această perspectivă, interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE.

83. În concluzie, față de argumentele prezentate, deși interpretarea art. 7 din directivă este aplicabilă în situația de față, soluția instanței de unificare menționată anterior nu poate fi valorificată mutatis mutandis în problema de drept supusă prezentei dezlegări.

84. În temeiul art. 517 cu referire la art. 514 din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 7 din Hotărârea 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, art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a

altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare, art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările și completările ulterioare:

Indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 16 septembrie 2024.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CORINA-ALINA CORBU

Magistrat-asistent,
Elena Adriana Stamatescu
