

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ANGHEL, RĂZVAN

Conflicte de muncă în jurisprudența CEDO : comentarii și jurisprudență națională / Răzvan Anghel. - București : Rosetti Internațional, 2020

ISBN 978-606-025-036-4

34

Copyright © 2020 Editura ROSETTI Internațional

CONFLICTE DE MUNCĂ ÎN JURISPRUDENȚA CEDO

Toate drepturile asupra prezentei ediții sunt rezervate Editurii ROSETTI Internațional. Drepturile de distribuție aparțin în exclusivitate Editurii ROSETTI Internațional.

Redactor: Marian Florescu
Tehnoredactor: Carmen Dumitrescu

Editura ROSETTI INTERNATIONAL
București, Str. Ion Brezoianu nr. 9, ap. 6, sector 5
cod poștal: 050022
tel.: +04 021 314 77 81; 0726 178 175; 0724 305 413
e-mail: distributie@editurarosetti.ro
www.editurarosetti.ro

Răzvan Anghel

CONFLICTE DE MUNCĂ ÎN JURISPRUDENȚA CEDO

Comentarii și jurisprudență națională

The logo consists of a stylized, calligraphic letter 'R' above the word 'ROSETTI' in a bold, sans-serif font, all contained within a rectangular border.

București, 2020

CUPRINS

§1. RESPINGEREA PRETENȚIILOR PRIVIND DREPTURI SALARIALE PREVĂZUTE ÎN CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANȚELE NAȚIONALE. SOLUȚII ARBITRARE. ÎNCĂLCAREA DREPTULUI LA UN PROCES ECHITABIL. CAUZA LAZAREVIĆ CONTRA BOSNIA ȘI HERZEGOVINA	13
Prezentarea deciziei	13
Comentariu	15
Jurisprudență națională	16
♦ Drepturi salariale suplimentare cu titlu de prime și cadouri stabilite prin contractul colectiv de muncă. Caracterul necondiționat al acestora și valoarea bine determinată. Lipsa de relevanță a dificultăților financiare ale angajatorului	16
♦ Primă prevăzută în contractul colectiv de muncă în considerarea unei sărbători religioase. Lipsa de relevanță a dificultăților financiare ale angajatorului.....	23
♦ Prime și ajutoare materiale stabilite pentru celebrarea unor sărbători. Tichete de masă. Reglementarea în contractul colectiv de muncă. Lipsa de relevanță a neincluzerii în bugetul angajatorului, companie cu capital de stat, a sumelor necesare respectării acestor drepturi	26
♦ Premiu anual și tichete de masă prevăzute în favoarea personalului medical. Efectele contractului colectiv de muncă. Lipsa de relevanță a situației financiare a angajatorului. Efectele unor acte normative privind salarizarea din fonduri publice. Încetarea efectelor unor prevederi din contractul colectiv de muncă	34
♦ Prime și ajutoare materiale anuale prevăzute în contractul colectiv de muncă. Obligația constituirii unui fond cu această destinație raportat la fondul de salarii. lipsa de relevanță a situației financiare a angajatorului și a neincluzerii în bugetul aprobat a sumelor necesare	39
♦ Posibilitatea plății către salariați a unei cote din profitul angajatorului. Stabilirea unei cote maxime. Posibilitatea constituirii unui fond cu această destinație. Drepturi condiționate. Reglementarea în contractul colectiv de muncă a unui cadru de negociere între partenerii dialogului social.....	50
§2. CONCEDIERE NELEGALĂ. RESPINGEREA CERERII DE REINTEGRARE ÎN FUNCȚIA OCUPATĂ ANTERIOR CONCEDIERII. CARACTERUL REZONABIL AL CUANTUMULUI DESĂGUBIRILOR. CAUZA ALICIJA CUDAK CONTRA LITUANIA	54
Prezentarea deciziei	54
Comentariu	58

Jurisprudență națională	59
♦ Respingerea cererii de reintegrare în funcția deținută anterior concedierii nelegale atunci când contractul individual de muncă al reclamantei era încheiat pe perioadă determinată și aceasta a formulat și o cerere de demisie.....	59
♦ Respingerea cererii de reintegrare în funcția deținută anterior concedierii nelegale atunci când reclamantul îndeplinește condițiile pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă	62
♦ Respingerea cererii de reintegrare în funcția deținută anterior concedierii nelegale atunci când a survenit o modificare a contractului individual de muncă.....	65
§3. CONCEDIEREA PENTRU SĂVÂRȘIREA UNOR FAPTE CARE AR PUTEA CONSTITUI O INFRACTIUNE. PROBLEMA PREZUMȚIEI DE NEVINOVĂȚIE. CAUZA <i>DOLGOPLOV CONTRA UCRAINA</i>	68
Prezentarea deciziei	68
Comentariu	70
Jurisprudență națională	72
♦ Sancționarea disciplinară pentru fapte diferite de cele pentru care se efectuează urmărirea penală	72
♦ Sancțiune disciplinară pentru aceleași fapte pentru care angajatul a fost trimis în judecată într-o procedură penală. Suspendarea judecării conflictului de muncă	82
§4. CONTESTAȚIE ÎMPOTRIVA UNEI DECIZII DE CONCEDIERE. ÎNCĂLCAREA DREPTULUI DE ACCES LA O INSTANȚĂ PRIN EFECTUL COMBINAT AL JURISPRUDENȚEI NEUNITARE ÎN REFERIRE LA CALITATEA PROCESUAL PASIVĂ ÎN ACEST TIP DE CAUZE ȘI INSTITUIREA UNUI TERMEN DE FORMULARE A CONTESTAȚIEI. HOTĂRÂREA CEDO PRONUNȚATĂ ÎN CAUZA <i>CHAKALOVA-ILIEVA C. BULGARIEI</i>	89
Prezentarea hotărârii	89
Comentariu	93
Jurisprudență națională	98
♦ Calitatea procesual pasivă a inspectoratului școlar în cauzele în care se solicită de către cadrele didactice din învățământul preuniversitar plata ajutorului prevăzut de Legea nr. 315/2016.....	98
♦ Calitatea procesual pasivă a inspectoratului școlar județean în cauzele având ca obiect pretenții pentru drepturi salariale ale personalului casei corpului didactic	99
♦ Calitatea procesual pasivă a inspectoratului școlar județean și a consiliului județean în cauzele având ca obiect pretenții ale personalului unui Centru Județean de Resurse și Asistență Educațională.....	101
♦ Litigii de muncă. Drepturi bănești. Recurs. Cerere de reparare a prejudiciului creat prin modul de soluționare a cererii de menținere ca titular în funcția didactică până la 3 ani peste vârsta de pensionare. Casare cu trimitere. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive a Inspectoratul Școlar Județean	103

♦ Competența inspectoratului școlar județean de a emite decizia de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă pentru abateri disciplinare săvârșite în cursul desfășurării examenului de bacalaureat.....	105
§5. ELIBERAREA DIN FUNCȚIE CA URMARE A REFUZULUI ACORDĂRII AUTORIZAȚIEI DE ACCES LA INFORMAȚII CLASIFICATE. IMPOSIBILITATEA CONTESTĂRII ÎN FAȚA UNEI INSTANȚE A ACESTUI REFUZ. ÎNCĂLCAREA ART. 6 DIN CONVENȚIE. HOTĂRÂREA CEDO ÎN CAUZA <i>MIRYANA PETROVA C. BULGARIEI</i>	109
Prezentarea hotărârii	109
Comentariu	114
Jurisprudență națională	116
♦ Sunt neconstituționale prevederile art. 5 alin. (3) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004 în ceea ce privește sintagma „cele care privesc apărarea și securitatea națională” cuprinsă de acestea întrucât împiedică realizarea controlului jurisdicțional al actelor administrative din această categorie, cum ar fi cele referitoare la retragerea dreptului de acces la informații clasificate.....	116
♦ Atunci când refuzul accesului la informații clasificate privește un funcționar public, competența de soluționare a contestației formulate împotriva acestui refuz aparține instanței de contencios administrativ competente să soluționeze litigiile privind funcția publică deținută	123
♦ Polițist eliberat din funcție ca urmare a retragerii avizului de acces la informații clasificate secret de stat. Aplicarea unei sancțiuni administrative prin rezoluția parchetului pentru săvârșirea unor fapte care constituie elementul material al infracțiunii de complicitate la evaziune fiscală fără a fi întrunite toate elementele constitutive ale acestei infracțiuni.....	125
♦ Necomunicarea actului administrativ prin care se retrage accesul la informații clasificate. Termenul de formulare a acțiunii în contencios administrativ	128
♦ Cadru militar. Retragerea accesului la informații publice determinată de efectuarea unor fotografii în incinta unității militare și depunerea lor ca probă într-un litigiu civil.....	130
♦ Funcție pentru exercitarea careia este necesar avizul de acces la informații clasificate. Retragerea avizului. Eliberarea din funcție	134
♦ Eliberarea din funcție ca urmare a retragerii autorizației de acces la informații clasificate. Inexistența acestei cerințe pentru funcția ocupată. Nelegalitatea actului administrativ	137
♦ Polițist. Retragerea autorizației de acces la informații clasificate. Eliberarea din funcție.....	151
♦ Contestarea retragerii avizului pozitiv de acces la informații clasificate în procedura contenciosului administrativ. Inadmisibilitate	156
♦ Eliberarea din funcție ca urmare a retragerii autorizației de acces la informații clasificate motivată de lipsa de loialitate. Lipsa de relevanță a soluției de clasare a cauzei penale pentru motivul că nu sunt întrunite elementele constitutive ale infracțiunilor de favorizare a infractorului și abuz în serviciu	159

◆ Pierderea dreptului de acces la informații clasificate ca urmare a refuzului de a urma procedura de obținere a autorizației. Eliberarea din funcție a și punerea la dispoziția comandamentului militar.....	165
◆ Eliberare din funcție ca urmare a retragerii avizului de acces la informații clasificate. Condițiile suspendării actului prin care s-a dispus această măsură. Particularități	168
◆ Neacordarea avizului de acces la informații clasificate. Neîndeplinirea unei condiții ulterioare de exercitare a unei funcții de conducere a unei instituții publice care gestionează astfel de informații. Eliberare din funcție	174
§6. REFUZUL PUNERII ÎN EXECUTARE SILITĂ A UNEI HOTĂRÂRI JUDECĂTOREȘTI PRIN CARE SE DISPUNE REINTEGRAREA ÎN FUNCȚIA OCUPATĂ ANTERIOR CONCEDIERII ÎN CADRUL UNEI ORGANIZAȚII INTERNAȚIONALE. IMUNITATE DE JURISDICȚIE. HOTĂRÂREA PRONUNȚATĂ DE CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI ÎN CAUZA KOKASHVILI CONTRA GEORGIEI.....	177
Prezentarea deciziei	177
Comentariu	181
Jurisprudență națională	183
◆ Imunitatea de jurisdicție. Executarea silită împotriva unui oficiu consular	183
§7. LIMITELE IMUNITĂȚII DE JURISDICȚIE A STATELOR ÎN MATERIA CONFLICTELOR DE MUNCĂ. ÎNCĂLCAREA DREPTULUI DE ACCES LA O INSTANȚĂ PRIN RECUNOAȘTEREA NECONDIȚIONATĂ A ACESTEI IMUNITĂȚI. HOTĂRÂREA PRONUNȚATĂ DE CEDO ÎN CAUZA RADUNOVIĆ ȘI ALȚII C. MUNTENEGRULUI	189
Prezentarea hotărârii	189
Comentariu	195
Jurisprudență CJUE.....	197
Jurisprudență națională	209
◆ Contestație formulată împotriva deciziei de concediere în contradictoriu cu ambasada unui alt stat membru al Uniunii Europene de către un salariat angajat în postul de asistent responsabil de funcțiune. Competența instanțelor române	209
◆ Contestație formulată împotriva deciziei de concediere în contradictoriu cu ambasada unui alt stat de către un salariat angajat în postul de șofer. Respingerea acțiunii ca nefiind de competența instanțelor române	218
◆ Contestație formulată împotriva deciziei de concediere în contradictoriu cu ambasada unui alt stat membru al Uniunii Europene de către un salariat angajat în postul de hamal. Renunțarea în mod expres la imunitatea de jurisdicție. Competența instanțelor române	225
◆ Contestație formulată împotriva deciziei de concediere în contradictoriu cu ambasadorul unui alt stat de către un salariat angajat în postul de administrator (independent). Contract individual de muncă încheiat de ambasadorul statului străin în calitate de persoană fizică. Necompetența instanțelor române	229
◆ Contestație împotriva unei decizii de concediere în contradictoriu cu consulatul unui alt stat. Competența instanței	236

§8. EXECUTAREA UNEI HOTĂRÂRI JUDECĂTOREȘTI PRIN CARE S-A STABILIT OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A PLĂȚI, UNUI FOST ANGAJAT, O ALOCAȚIE LUNARĂ PRECUM ȘI UN MOD DE ACTUALIZARE A CUANTUMULUI ACESTEIA ÎN VIITOR. CONSECINȚELE MODIFICĂRII MODULUI DE ACTUALIZARE CA URMARE A ADOPTĂRII UNUI ACT NORMATIV NOU. HOTĂRÂREA CEDO ÎN CAUZA GUSAKOVA CONTRA RUSIEI	238
Prezentarea hotărârii	238
Comentariu	241
Jurisprudență națională	242
◆ Indemnizație cuvenită în baza Legii recunoștinței pentru victoria Revoluției Române din decembrie 1989, nr. 341/2004. Mod de calcul stabilit printr-o hotărâre judecătorească anterioară prin raportare la câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat. Modificarea modului de calcul al indemnizației prin acte normative ulterioare.....	242
◆ Pensie acordată personalului militar. Modificarea modalității de calcul ca efect al modificării cadrului legislativ. Pierderea efectului obligatoriu al unei hotărâri judecătorești anterioare prin care se dispusesese menținerea în plată a pensiei în cuantumul determinat potrivit vechii legi.....	247
◆ Drepturi salariale ale personalului didactic din învățământul preuniversitar determinate pe baza unei formule de calcul stabilite prin hotărâri judecătorești definitive. Modificarea prin lege a formulei de calcul. Pierderea forței obligatorii a hotărârilor judecătorești anterioare	253
§9. MODIFICAREA CONDIȚIILOR LEGALE DE ACORDARE A PENSIEI DE INVALIDITATE. ÎMPREJURĂRILE ÎN CARE SE POATE REȚINE ÎNCĂLCAREA ART. 1 DIN PRIMUL PROTOCOL ADIȚIONAL LA CONVENȚIE. HOTĂRÂREA PRONUNȚATĂ DE MAREA CAMERĂ A CEDO ÎN CAUZA BÉLÁNÉ NAGY C. UNGARIEI.....	259
Prezentarea hotărârii	260
Comentariu	271
Jurisprudență națională	277
◆ Sunt neconstituționale dispozițiile legale ce condiționează acordarea pensiei de invaliditate de realizarea unui stagiului minim de cotizare	277
◆ În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2005 privind recalcularea pensiilor din sistemul public, provenite din fostul sistem al asigurărilor sociale de stat, stagiul complet de cotizare utilizat pentru recalcularea drepturilor de pensie ale persoanelor nevătătoare, drepturi care s-au deschis în perioada 1 iulie 1977-31 martie 2001, este cel reglementat de art. 89 din Legea nr. 3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistență socială.....	278
◆ Ca efect al declarării neconstituționalității prevederilor legale ce impuneau un stagiul minim de cotizare pentru acordarea pensiei de invaliditate, asiguratul are dreptul al acest tip de pensie indiferent de stagiul de cotizare realizat.....	281

§10. TERMEN DE DECĂDERE PENTRU SOLICITAREA AJUTORULUI DE SOMAJ. MOMENTUL DE LA CARE CURGE ACEST TERMEN ÎN CAZUL STABILIRII DATEI ÎNCETĂRII RAPORTURILOR DE MUNCĂ PRINTR-O HOTĂRÂRE JUDECĂTOREASCĂ. HOTĂRÂREA CEDO ÎN CAUZA MUIĆ C. CROAȚIA.....	285
Prezentarea hotărârii	285
Comentariu	287
Jurisprudență națională	290
♦ Venit de completare acordat în temeiul unui act normativ special în considerarea concedierii colective. Emiterea deciziei de concediere în termenul prevăzut de actul normativ pentru acordarea acestui beneficiu. Încetarea efectivă a contractului individual de muncă după expirarea termenului prevăzut de actul normativ din motive independente de voința beneficiarului, întrucât a intervenit un caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă	290

§1. RESPINGEREA PRETENȚIILOR PRIVIND DREPTURI SALARIALE PREVĂZUTE ÎN CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANȚELE NAȚIONALE. SOLUȚII ARBITRARE. ÎNCĂLCAREA DREPTULUI LA UN PROCES ECHITABIL. CAUZA LAZAREVIĆ CONTRA BOSNIA ȘI HERZEGOVINA

În Hotărârea din 14 ianuarie 2020, pronunțată în cauza *Lazarević c. Bosnia și Herzegovina*^[1] Curtea a analizat încălcarea dreptului la un proces echitabil prin pronunțarea unor hotărâri judecătorești arbitrare, vădit lipsite de temei, care conduc la încălcarea însuși dreptului de acces la o instanță. Problema este una delicată în ceea ce privește limita dintre competența instanțelor naționale și competența Curții Europene a Drepturilor Omului care nu se poate transforma într-o a patra instanță de control judiciar.

Prezentarea deciziei

§1. Situația de fapt

La 29 iunie 2012, reclamantul a fost concediat de angajatorul său, o companie publică de transport pe calea ferată, după ce a refuzat să încheie un nou contract individual de muncă în condiții modificate (par.6). La 18 iulie 2012, reclamantul a chemat în judecată fostul angajator pentru a fi obligat la plata indemnizației de concediere precum și a bonusului de vară, a bonusului de iarnă, a alocației de hrană și a contribuțiilor de asigurări sociale corespunzătoare (par.7).

La 4 iulie 2013 prima instanță a admis cererea privind indemnizația de concediere, respingând restul pretențiilor având în vedere situația financiară a fostului angajator. La 27 ianuarie 2014, apelul reclamantului a fost respins iar la 16 iunie 2016, Curtea Supremă a respins ca inadmisibil recursul având în vedere valoarea pretențiilor. La 21 iulie 2016 reclamantul a formulat recurs în fața Curții Constituționale, în care s-a plâns de inechitatea hotărârilor pronunțate prin care, în pofida prevederilor legale clare, acțiunea sa a fost respinsă pe baza unor motive irelevante. În susținerea recursului a invocat o hotărâre a Curții Supreme din 18 februarie 2015 și interpretarea dată de Comisia pentru interpretarea și

^[1] Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Secția a IV-a, Hotărârea din 14 ianuarie 2020, pronunțată în cauza *Lazarević c. Bosnia și Herzegovina*, cererea nr. 29422/17, publicată în limba engleză la <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200351>; prezentarea deciziei nu constituie o traducere integrală, autorul selectând și traducând paragrafele considerate relevante.

supravegherea aplicării contractului colectiv de muncă la nivel național din 12 februarie 2014. La 26 octombrie 2016, Curtea Constituțională a respins recursul ca vădit nefondat, printr-o decizie comună asupra altor patru recursuri vizând alte probleme (par.8-12).

§2. Susținerile reclamantului

Reclamantul a susținut că hotărârea judecătorească pronunțată în cazul său a fost în mod clar contrară legislației naționale și jurisprudenței instanțelor superioare (par.28).

§3. Considerentele Curții

Curtea este de acord cu Guvernul că nu este sarcina sa să înlocuiască instanțele naționale. Este în primul rând sarcina autorităților naționale, respectiv al instanțelor, să soluționeze problemele de interpretare a legislației naționale^[1]. Totuși, Curtea poate constata o încălcare a articolului 6§1 din Convenție dacă hotărârea unei instanțe naționale este arbitrară sau în mod evident lipsită de fundament, ceea ce constituie o negare a accesului la justiție^[2] (par.30).

Revenind la prezenta cauză, Curtea reține că secțiunea 33 din Contractul colectiv de muncă aplicabil în perioada relevantă, prevedea în mod clar că orice salariat era îndreptățit la o alocație de hrană și la o primă de vară, într-un quantum calculat în conformitate cu acea prevedere. Această concluzie a fost confirmată într-o cauză similară de Curtea Supremă care, după soluționarea apelului în prezenta cauză, s-a referit la caracterul imperativ și obligatoriu al acestor beneficii rezultate din raportul de muncă, ce sunt datorate indiferent de situația financiară a angajatorului. Ulterior, Curtea Constituțională a susținut aceste considerente ale Curții Supreme, reținând că prevederile privind obligația de plată a bonusului și a alocației de hrană sunt clare, accesibile și precise (par.31).

Cu toate acestea, atunci când a analizat cererea reclamantului, prima instanță a nesocotit aceste prevederi și a respins acțiunea bazându-se pe motive irelevante respectiv situația financiară a fostului angajator al reclamantului. Instanța de apel nu a remediat această greșeală ci a reiterat considerentele primei instanțe. Ca urmare, Curtea consideră că astfel de hotărâri arbitrare ale instanțelor naționale au reprezentat o denegare de dreptate în cazul reclamantului^[3] (par.32).

Curtea observă că recursul reclamantului a fost respins de Curtea Supremă ca inadmisibilă *ratione valoris* astfel încât fondul cauzei nu a fost examinat. Curtea reiterează că aplicarea unui prag valoric pentru admisibilitatea recursului în fața

^[1] A se vedea, între multe altele, cauza *Brualla Gómez de la Torre v. Spain*, 19 decembrie 1997, § 31, *Reports of Judgments and Decisions* 1997-VIII.

^[2] A se vedea cauza *Moreira Ferreira v. Portugal (no. 2)* [GC], no. 19867/12, §§ 83-85, 11 iulie 2017.

^[3] A se vedea, *mutatis mutandis*, cauza *Anđelković v. Serbia*, no. 1401/08, § 27, 9 aprilie 2013.

Curții Supreme este o cerință legitimă și rezonabilă, având în vedere chiar esența rolului Curții Supreme de a soluționa doar cauze cu o anumită importanță^[1] (par.33).

Altă cale de atac împotriva hotărârii judecătorești contestate era disponibilă în perioada relevantă, constând într-un recurs adresat Curții Constituționale iar reclamantul a uzat de aceasta. În recursul său, reclamantul s-a plâns de faptul că instanțele naționale au respins pretențiile sale pentru motive irelevante și a făcut trimitere la jurisprudența Curții Supreme precum și la interpretarea dată de Comisia pentru interpretarea și supravegherea aplicării contractului colectiv de muncă la nivel național. Cu toate acestea, Curtea Constituțională a respins cu o motivare sumară recursul ca fiind în mod vădit nefondat, în pofida propriei jurisprudențe în această materie, conform căreia prevederea din contractul colectiv de muncă în discuție nu era neclară sau ambiguă ci, din contră (par.34).

Aceste considerente sunt suficiente pentru a permite Curții să concluzioneze că instanțele naționale nu au asigurat reclamantului un proces echitabil iar această situație nu a fost remediată de Curtea Constituțională, astfel încât a fost încălcat art. 6§1 din Convenție (par.35).

COMENTARIU

Soluția prezentată este una foarte delicată, Curtea constatând că instanțele naționale au pronunțat hotărâri arbitrare. Pentru a ajunge la o astfel de concluzie, însă, Curtea se bazează pe soluții pronunțate în alte cauze de chiar instanțele naționale, tocmai pentru a nu se transforma într-o a patra instanță de control judiciar. O astfel de soluție se bazează pe o contradicție evidentă și inexplicabilă a hotărârii instanțelor naționale într-o anumită cauză cu hotărâri anterioare asupra aceleiași probleme de drept sau cu concluzii ale unor instituții ale statului respectiv precum și pe lipsa evidentă de relevanță a considerentelor unei hotărâri judecătorești în raport de argumentele reclamantului care, astfel, nu primesc nici un răspuns ceea ce semnifică un adevărat refuz de acces al acestuia la o instanță. Dimpotrivă, existența unor soluții jurisprudențiale contradictorii, dar suficient motivate, nu poate conduce la o astfel de concluzie, putând pune problema încălcării art. 6§1 din Convenție din alt motiv, respectiv cel al unor divergențe jurisprudențiale profunde și de durată. În cauză, lipsa mijloacelor financiare ale angajatorului nu poate fi, în mod evident, un motiv pentru a exonera pe acesta de obligațiile asumate prin contractul colectiv de muncă, și nu pot înlătura argumentele reclamantului care se bazează pe forța obligatorie a unui astfel de contract rezultând din lege.

^[1] A se vedea cauza *Zubac v. Croatia* [GC], no. 40160/12, § 83, 5 April 2018.

Și în jurisprudența din România s-a invocat lipsa mijloacelor financiare pentru neîndeplinirea unor obligații stabilite în contractul colectiv de muncă, uneori susținându-se că bugetul unor societăți cu capital de stat sau al unor instituții publice este aprobat prin acte administrative ale unor instituții în subordinea cărora se află, ceea ce ar însemna însă, lipsirea de efecte a contractelor; efecte în acest sens au fost recunoscute numai legii.

Totuși, trebuie făcută diferența între situația în care anumite drepturi salariale sunt stabilite în mod necondiționat și în quantum cert în contractul colectiv de muncă și cea în care se prevede numai posibilitatea negocierii ulterioare a unor astfel de drepturi sau acordarea lor condiționată, inclusiv de realizarea anumitor venituri ale angajatorului.

Jurisprudență națională

♦ *Drepturi salariale suplimentare cu titlu de prime și cadouri stabilite prin contractul colectiv de muncă. Caracterul necondiționat al acestora și valoarea bine determinată. Lipsa de relevanță a dificultăților financiare ale angajatorului*

Asupra recursului de față:

Prin cererea adresată Tribunalului Botoșani la data de 16.01.2013 și înregistrată pe rolul acestei instanțe sub nr. [...], reclamanții [...] în contradictoriu cu pârâta Compania Națională [...] SA au solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună obligarea acesteia la plata următoarelor drepturi salariale: 200 lei, reprezentând cadou de Ziua Poștaşului 2011; 250 lei, reprezentând cadou de Crăciun 2011, și 400 lei, reprezentând cadou în bani de Ziua Poștaşului 2010; 150 lei cadou de Paști 2011.

În motivarea cererii, reclamanții au arătat că drepturile salariale menționate nu au fost achitate, deși au fost stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și procesul-verbal nr. [...] /15.03.2011, procesul-verbal nr. [...] /15.03.2011 și prin actul adițional la contractul colectiv de muncă nr. [...] /17.03.2010 încheiate între pârâtă și Federația Sindicatelor din Poștă și Comunicații.

Cauza a fost înregistrată pe rolul Tribunalului Constanța la data de 04.04.2013 sub nr. unic de înregistrare [...].

Prin sentința civilă nr. 2979/26.01.2013 pronunțată de Tribunalul Constanța s-a [...] admis acțiunea formulată de reclamanții [...] și a fost obligată pârâta să plătească fiecărui reclamant suma de 200 lei, reprezentând cadou de Ziua Poștaşului 2011, de 250 lei, reprezentând cadou de Crăciun 2011, de 400 lei, reprezentând cadou în bani de Ziua Poștaşului 2010 și 150 lei cadou în bani de Paști 2011.

[...]

Împotriva acestei soluții a formulat recurs pârâta Compania Națională [...] S.A.. În motivarea recursului său, aceasta a arătat următoarele: invoca incidența

art. 304 pct. 8 C. proc.civ.; consideră că instanța de fond a nesocotit principiul *rebus sic stantibus* potrivit cărui obligația asumată printr-o convenție este condiționată de menținerea situației existente la data încheierii acesteia; având vedere ca un contract colectiv de muncă este o convenție cu executare succesivă se impunea ca instanța de fond investită cu soluționarea unui incident survenit pe parcursul derulării acestuia să verifice dacă nu cumva - în mod obiectiv și ca urmare a unor evenimente exterioare ce au suferit modificări semnificative față de momentul încheierii contractului - au făcut deosebit de oneroasă pentru una din părți respectarea obligațiilor asumate contractual; își desfășoară activitatea în baza H.G. nr. 371/1998 privind înființarea companiei modificată și actualizată a Legii nr. 31/1990; este o societate comercială pe acțiuni care funcționează pe baza de gestiune economică și autonomie financiară; acționarul majoritar (75%) este statul român prin Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale și Fondul Proprietatea 3 deține 25%; potrivit prevederilor art. 5 din actul constitutiv, adunarea generală a acționarilor este organul de conducere care decide asupra activității și asigură politica ei economică și comercială; conform dispozițiilor art. 18 alin. (2) din același act constitutiv, consiliul de administrație aprobă organigrama companiei, numește și revoca pe directorul general; directorul general numit răspunde în mod direct de veniturile și cheltuielile companiei, fiind împuternicit de către Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale în fața căruia dă socoteala; între Compania Națională [...] S.A., legal reprezentată prin directorul general și Federația Sindicatelor din Poșta și Comunicații, reprezentată prin președinte a fost semnat Contractul Colectiv de Munca valabil în perioada 1 mai 2008 - 1 mai 2018, înregistrat la Ministerul Muncii sub nr. 2576/29.04.2008; în accepțiunea principiului *pacta sunt servanda*, contractul colectiv de munca ca orice alt contract este rezultatul unui acord de voințe care poate suferi modificări sau completări prin încheierea de acte adiționale; [...] Invocă incidența art. 304 pct. 9 C. proc.civ.; consideră că în mod greșit instanța de fond a reținut din materialul probator administrat în cauza că pârâta nu poate justifica nerespectarea caracterului obligatoriu al prevederilor contractului colectiv de munca; Compania a adus în mod repetat la cunoștința partenerilor sociali dificultățile economice prin care trece, criza acută de lichidități și pierderile înregistrate și a solicitat motivat o amânare a acordării acestor cadouri în bani; dovada în acest sens o reprezintă corespondența constantă dintre administrație și federația sindicatelor din poștă și comunicații respectiv: adresa nr. [...] /13.04.2011 prin care s-a adus la cunoștința organizațiilor sindicale: scăderea veniturilor ca urmare a scăderii numărului de prestații; reducerea comisionului încasat pentru transmiterea și achitarea drepturilor finanțate din bugetul asigurărilor sociale de stat; lipsa lichidităților ca urmare a creșterii creanțelor; necesitatea adoptării unor măsuri urgente care să ducă la redresarea situației pentru a se evita intrarea în blocaj financiar; procesul verbal nr. [...] /31.05.2011 prin care au fost inițiate consultări prealabile cu privire la preconizata măsură de suspendare a contractelor individuale de muncă ale tuturor

salariaților, pentru motive economice, cu consecința reducerii timpului de lucru în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (3) C.muncii; [...] instanța de fond, accentuând exclusiv caracterul obligatoriu al convențiilor colective - aspect necontestat de unitatea a trecut peste înțelesul vădit neîndoielnic al unei situații juridice cu caracter obiectiv și necontestată la nivelul României – criza economică; este evident ca executarea obligațiilor de plata a altor drepturi decât cele strict salariale este mult mai oneroasă decât la momentul încheierii contractului; în acest context, se invocă și prevederile H.G. nr. 1134/2008 [...] printre obiectivele strategiei de restructurare impus prin hotărâre de guvern este reducerea bazei de costuri, cheltuielile salariale reprezentând în momentul de față ponderea cea mai mare în totalul costurilor suportate de Compania Națională [...] S.A[...]

Analizând sentința recurată prin prisma criticilor formulate, a susținerilor părților, a prevederilor legale aplicabile și a probatoriului administrat în cauză, în conformitate cu art. 304¹ C.proc.civ., Curtea constată că recursul este nefondat pentru următoarele considerente:

Prin sentința civilă recurată pârâta a fost obligată la plata drepturilor reprezentând prime pentru Ziua Poștaşului (09 octombrie) din anii 2010 și 2011, cadoul de Paști pentru anul 2011 și cadoul pentru Crăciun din anul 2011.

Cu privire la cadoul pentru Crăciun din anul 2011:

Prin art. 96 al.1 pct. 1 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate părțile au convenit constituirea la nivelul unității pârâte a unui fond pentru cheltuieli sociale conform prevederilor legale pentru oferirea unor cadouri în bani salariaților cu ocazia sărbătorii de Crăciun.

În baza acestui articol părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă au încheiat la data de 15.03.2011 un proces-verbal (înregistrat sub nr. [...]/15.03.2011) prin care au stabilit, la propunerea chiar a directorului general al companiei, ca salariații să beneficieze de cadouri în bani pentru sărbătoarea Crăciunului în cuantum de 250 lei.

Cu privire la premiarea pentru Ziua poștaşului (9 octombrie):

Prin actul adițional nr. [...]/17.05.2010 la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate pentru perioada 2008 – 2018, s-a modificat art. 96 în sensul că angajații beneficiază de cadouri în bani și cu ocazia Zilei de 9 octombrie

Prin același act adițional părțile au convenit ca în anul 2010 cadourile în bani acordate cu ocazia Zilei de 9 octombrie (Ziua Poștaşului) să fie în sumă de suma de 400 lei/salariat.

Pentru anul 2011, tot prin proces-verbal înregistrat sub nr. [...]/15.03.2011 angajatorul și organizația sindicală au stabilit, la propunerea chiar a directorului general al companiei, ca salariații să beneficieze de cadouri în bani pentru Ziua poștaşului din anul 2011 de o premiere în cuantum de 200 lei.

Cu privire la cadoul pentru Paști din anul 2011:

Tot prin actul adițional nr. [...]/17.05.2010 la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate pentru perioada 2008 – 2018, s-a modificat art. 96 în sensul că angajații beneficiază de cadouri în bani și cu ocazia sărbătorii de Paști.

Prin protocolul din 15.03.2011 încheiat de partenerii dialogului social și înregistrat sub nr. [...]/21.03.2011 la unitate respectiv [...]/15.03.2011 la organizația sindicală, recurenta pârâtă fiind reprezentată de directorul general, s-a stabilit ca în anul 2011, pentru sărbătoarea de Paști să se acorde un cadou în bani angajaților de 150 lei stabilindu-se și anumite criterii.

Recurenta nu a susținut și nu a probat, contrar art. 272 C. .proc.civ., că vreunul dintre reclamanți nu ar fi îndeplinit aceste criterii.

Cu privire la forța obligatorie a acordurilor dintre partenerii sociali:

Se are în vedere că aceste drepturi pentru salariați au fost prevăzute în art. 96 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate pentru perioada 2008 – 2018 astfel cum a fost modificat prin actul adițional nr. [...]/17.05.2010 care a fost înregistrat la Agenția pentru prestații sociale a Municipiului București sub nr. [...]/19.03.2010, deci la o dată anterioară celei la care drepturile pretinse de reclamanți trebuiau plătite.

Ca urmare nu pot fi reținute susținerile recurente în sensul că aceste prevederi contractuale nu ar fi produs efecte pentru motivul că nu ar fi fost înregistrat actul adițional din perspectiva art. art. 31 din Legea nr. 130/1996 (în vigoare și aplicabilă în cauză).

În ceea ce privește înțelegerile ulterioare, respectiv procesul-verbal înregistrat sub nr. [...]/15.03.2011 și protocolul din 15.03.2011 înregistrat sub nr. [...]/21.03.2011 la unitate respectiv [...]/15.03.2011 la organizația sindicală, trebuie avut în vedere că aceste acte nu au modificat prevederile din contractul colectiv de muncă ci sunt acorduri prin care se pun în aplicare tocmai prevederi din contractul colectiv de muncă astfel încât nu era necesară înregistrarea lor din perspectiva art. 244 din Codul Muncii (în forma anterioară republicării, aplicabilă în cauză) și art. 31 din Legea nr. 130/1996 (în vigoare și aplicabilă în cauză).

Cu privire la susținerile recurente referitoare la lipsa mijloacelor materiale pentru plata acestor drepturi:

Din prevederile contractul colectiv de muncă și a actului adițional încheiat între părți rezultă că acordarea cadourilor în bani cu ocazia sărbătorii de Crăciun și pentru Ziua Poștaşului este obligatorie și nu la latitudinea angajatorului, în funcție de posibilitățile sale financiare.

Potrivit art. 1 din Legea nr. 130/1996, aplicabilă în cauză pentru anul 2010, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă iar în sensul acestei legi, prin termenul patron se înțelege persoana fizică și

persoana juridică care angajează salariați prin încheierea contractelor individuale de muncă.

Ca urmare, persoana juridică semnatară a contractului colectiv de muncă, în cazul de față recurenta, dobândește în temeiul acestuia drepturi și obligații. În măsura în care contractul colectiv de muncă nu a fost anulat pentru că ar fi fost încălcate norme de ordine publică, ne se poate refuza în mod unilateral executarea acestuia.

Drepturile pretinse de reclamanți nu este în nici un fel condiționat de prevederile cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil și nici nu este stabilit la un nivel maxim, pentru a se putea argumenta că nivelul premierii ar fi trebuit să facă obiectul unei negocieri ulterioare între părțile contractante. Prevederea contractuală este clară și lipsită de echivoc.

Existând un quantum bine determinat al salariului suplimentar, stabilit prin contractul colectiv de muncă sau negocieri ulterioare, angajatorul avea obligația de a acorda aceste drepturi bănești.

Neacordarea premierilor respective în quantumul determinat de comun acord de către părți constituie o nerespectare a prevederilor contractului colectiv de muncă.

După încheierea și intrarea lui în vigoare, contractul colectiv de muncă urmează a se executa, având putere de lege între părțile contractante (alin. (4) al art. 236 Codul Muncii - în forma anterioară republicării, aplicabilă în cauză). Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor și obligațiilor asumate de cele două părți.

În aceeași ordine de idei, art. 243 Codul muncii și art. 30 din Legea nr. 130/1996 prevedeau că executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și că neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea celor vinovați.

Susținerea recurentei că în lipsa fondurilor alocate în bugetul societății aceste drepturi salariale nu se cuvin reclamantului este lipsită de justificare întrucât contravine însăși principiului forței obligatorii a contractelor, enunțat de art. 969 din Codul civil, în sensul că, potrivit acestei opinii eronate, ar însemna că angajatorul, ca parte a contractului colectiv de muncă, ar putea să se exonereze de obligațiile asumate prin voința sa unilaterală.

O dispoziție legală aplicabilă este însă și cea cuprinsă în art. 156 din Codul Muncii (în forma anterioară republicării, aplicabilă în cauză) respectiv art. 161 din Codul Muncii republicat potrivit cu care „salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor” în timp ce art. 155 din Codul Muncii (în forma anterioară republicării, aplicabilă în cauză) respectiv art. 160 din Codul Muncii rep. stabilește că „salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri”.

Apoi, potrivit art. 229 alin. (4) din Codul muncii republicat, contractele colective de munca încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea

pârtilor, iar executarea lui este obligatorie pentru părți, potrivit art. 147 din Legea nr. 62/2011, aplicabile pentru anul 2011.

Ca urmare, obligația stabilită în sarcina angajatorului de contractul colectiv de muncă nu poate fi lipsită de efecte prin simplul refuz de executare din partea debitorului, manifestat în omisiunea de a constitui fondul necesar.

Dimpotrivă, în temeiul prevederilor contractuale și legale indicate anterior, pârâta avea obligația de a aloca în propriul beget sumele necesare executării obligațiilor asumate. Bugetul de venituri și cheltuieli reprezintă instrumentul prin care se asigură executarea obligațiilor asumate prin acte juridice – contractul colectiv de muncă, sau stabilite de lege, neputând fi folosit ca un instrument de negare a unor obligații corelative unor drepturi salariale asumate de angajator prin contractul colectiv de muncă, întrucât, în acest mod, drepturile salariaților ar fi întotdeauna incerte iar contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă ar fi în mod evident golite de conținut și forță juridică ceea ce contravine prevederilor legale indicate.

În cauză, recurenta invocă norme privind execuția bugetară pornind de la premisa inexistenței unor prevederi bugetare pentru executarea obligației asumate prin contractul colectiv de muncă, însă situația premisă invocată îi este imputabilă, întrucât trebuia să cuprindă în propriul buget sumele necesare și, astfel, nu poate invoca propria culpă pentru a se exonera de obligația asumată.

Faptul că bugetul său este aprobat cu implicarea altor instituții este de asemenea lipsit de relevanță întrucât executarea asumată de recurentă în calitate de persoană juridică, raportat la prevederile necondiționate din contractul colectiv de muncă, nu este condiționată de capacitatea acesteia de a obține fondurile necesare. În plus, obligațiile asumate de aceasta prin contractul colectiv de muncă trebuie respectate și de instituțiile care aprobă bugetul societății. În caz contrar, acordul de voință exprimat de recurentă la încheierea contractului colectiv de muncă ar fi lipsit de orice valoare dacă, în realitate, s-ar considera că pentru a produce efecte este nevoie de aprobarea de către instituții ale statului, prin buget, a veniturilor necesare pentru executarea obligațiilor asumate, iar contractul colectiv de muncă ar rămâne lipsit de efecte juridice ceea ce contravine art. 236 alin. (4) și art. 243 Codul muncii și art. 30 din Legea nr. 1996.

Bugetul societății, indiferent în ce procedură este fundamentat și aprobat, trebuie să asigure în primul rând executarea obligațiilor de plată a drepturilor salariale datorate, astfel cum impune art. 156 din Codul Muncii, ceea ce constituie o obligație legală opozabilă inclusiv instituțiilor care aprobă bugetul angajatorului.

Ca urmare, nu se poate reține motivul neincluserii sumelor necesare în bugetul pârâtei.

Recurenta pârâtă susține imposibilitatea executării obligației determinată de lipsa veniturilor, cauzată de situația economică dificilă.

Dar, lipsa posibilităților materiale nu poate constitui o cauză care să exonereze debitoarea de obligațiile asumate în contractul colectiv de muncă. A accepta

o astfel de opinie ar însemna că contractul colectiv de muncă este afectat de o condiție pur potestativă, respectiv ca obligațiile asumate în contractul colectiv de muncă să fie condiționate de posibilitatea debitoarei de a le executa, o condiție care depinde numai de voința sa, condiție care este lovită de nulitate.

Apoi, constituirea fondului pentru plata acestor drepturi era, potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă, obligatorie, nefiind în nici un mod condiționată.

Astfel, contractul colectiv de muncă nu stabilește plata respectivelor prime și cadouri în funcție de posibilitățile de constituire a fondului necesar, pentru a concludiona că plata ar fi fost condiționată de alocarea fondurilor necesare de către societate ci, dimpotrivă, stabilirea fără echivoc obligația de a constitui fondul necesar plății, ca o obligație de natură a garanta executarea obligației de plată a salariului suplimentar.

În plus, prin semnarea de către conducerea societății a acordului consemnat în procesul-verbal înregistrat sub nr. [...] / 15.03.2011 prin care s-au stabilit, la propunerea chiar a directorului general al companiei, valorile cadouri în bani pentru sărbătoarea Crăciunului și ale primei pentru Ziua Poștaşului, contrazice susținerile recurente.

Dacă aceasta ar fi avut o situație care să o împiedice să acorde aceste drepturi ar fi trebuit să nu accepte un astfel de acord.

De asemenea, dacă societatea aprecia că se află într-o situație economică precară, clauzele CCM fiind prea oneroase și trebuia să se încadreze într-un anumit plafon de salarii, acesta trebuia să procedeze la modificarea clauzelor contractul colectiv de muncă care prevedea acordarea acestor drepturi, în sensul sistării acordării acestora sau în sensul condiționării acordării lor de posibilitățile financiare.

Modificarea clauzelor contractuale trebuia să aibă loc prin act adițional cu respectarea dispozițiilor art. 150 din legea nr. 62/2011.

Faptul că pârâta s-a confruntat cu probleme financiare și a recurs ulterior la reducerea programului de lucru, nu au relevanță în cauză atât timp cât acordarea drepturilor solicitate prin acțiune nu era condiționată de posibilitățile financiare ale societății.

Susținerile privind incidența dispozițiilor art. 40 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 286/2010 a bugetului de stat pentru anul 2011 nu pot fi primite în condițiile în care drepturile pretinse de reclamantă erau datorate și pentru anul 2010, nefiind drepturi stabilite doar pentru anul 2011, astfel încât, în mod obiectiv, acordarea lor în anul 2011 nu avea cum să conducă la depășirea cheltuielilor de personal pentru acest an decât în cazul în care ar fi crescut numărul de angajați ceea ce nu s-a dovedit contrar art. 272 din Codul Muncii.

În consecință, prima instanță a făcut o corectă aplicare a legii, a analizat apărările pârâtei și a arătat motivele în fapt și în drept pe care și-a întemeiat soluția.

Față de aceste considerente, în temeiul art. 312 C. proc.civ. se va respinge recursul ca nefondat. (*Curtea de Apel Constanța, secția I civilă, decizia nr. 32 din 28 ianuarie 2014*)

♦ *Primă prevăzută în contractul colectiv de muncă în considerarea unei sărbători religioase. Lipsa de relevanță a dificultăților financiare ale angajatorului*

Asupra apelului de față:

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului Constanța la data de 30.09.2014 sub număr de dosar [...], reclamantii [...] au solicitat în contradictoriu cu pârâta SC [...] SA să se dispună obligarea acesteia la plata primei de Paște pentru anul 2014, cu cheltuieli de judecată.

[...]

Prin sentința civilă nr. 504 din 9 martie 2015, Tribunalul Constanța a admis în parte cererea formulată de reclamantii [...] și a obligat pârâta la plata către fiecare reclamant a primei de Paște aferentă anului 2014, în cuantum de 1000 lei. [...]

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâta [...], invocând următoarele: prin art. 2 la Protocolul nr. [...] / 18.12.2013 încheiat între conducerea societății și Sindicatul [...], s-a hotărât că „în situația în care în primul trimestru al anului 2014 se înregistrează depășiri privind cheltuielile cu salariile prevăzute în BVC pe anul 2014, ajutorul social cu ocazia sărbătorilor de Paște va fi acordat diminuat”; contrar celor afirmate de către instanța de judecată, există o condiționare a acordării acestui drept, astfel că, în conformitate cu prevederile literei J, pct. 2 c) din contractul individual de muncă semnat cu salariații societății, adaosurile la salariu menționate în Anexa 1 la CIM se acordă „cu încadrarea în limitele prevederilor bugetare aprobate”, în concluzie, acordarea acestor prime se poate face numai cu condiția de a nu depăși valorile din BVC aprobat pe anul 2014; la fila nr. 2 a actelor adiționale încheiate la CIM, se specifică în mod expres faptul ca „prevederile anexelor 1 și 2 sunt valabile până la încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate”, în speța de față până la data de 01.06.2014; astfel că părțile, de comun acord au stabilit condiția primordială în temeiul căreia se acordă această primă: cu încadrarea în limitele bugetului aprobat de către Guvern. În mod greșit instanța de fond nu a vrut să țină cont de înțelegerea părților; [...] din dorința de a stinge prezentul litigiu și de a încerca o soluționare amiabilă a acestuia, conducerea societății a invitat Sindicatul [...] la o întrevvedere pentru a se stabili cuantumul diminuat al primei de Paște, conform protocolului nr. [...] / 18.12.2013 și a obligativității de încadrare în prevederile BVC 2014 aprobat prin H.G. nr. 313/2014; [...]

Analizând sentința apelată prin prisma criticilor formulate, a susținerilor părților, a prevederilor legale aplicabile și a probatoriului administrat în cauză, în conformitate cu art. 476 – 480 cod pr.civilă, Curtea constată că apelul este nefondat pentru următoarele considerente:

Astfel cum corect a reținut și prima instanță, în anexa 1 pct. 5 la contractul individual de muncă al reclamantilor s-a stabilit dreptul acestora la plata unei prime cu ocazia sărbătorii Paștelui.