

# Capitolul I. Stabilirea și calculul drepturilor salariale

## I. Aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Inexistența unei discriminări. Conținutul noțiunii de drept salarial

C. muncii, art. 238 alin. (1)  
CCM 2007-2010, art. 8 alin. (1), art. 50

▪ Potrivit Contractului colectiv de muncă unic la nivel național valabil pe anii 2007-2010, salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării.

▪ Beneficiul unor drepturi bănești suplimentare, cum este indemnizația acordată la pensionare, nu este un drept de natură salarială și nu constituie un drept constituțional fundamental, astfel că angajatorul este în drept să acorde, să modifice ori să înceteze acordarea acesteia, precum și să stabilească perioada în care se acordă.

▪ Constituie un drept fundamental, care nu poate fi restrâns salariatului, dreptul la plata salariului pentru munca prestată, iar nu și ajutorul, compensația acordată la pensionare, angajatorul fiind în drept să acorde acest beneficiu numai salariaților care se pensionează pentru limită de vârstă, fără ca această practică să poată fi considerată discriminatorie, cu singura condiție, și anume ca prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate să fie concordante cu dispozițiile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

▪ Nu se poate reține că dispoziția înscrisă în Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, potrivit căreia sunt îndreptățiți la plata unei indemnizații egale cu două salarii de bază avute în luna pensionării numai salariații care ies la pensie pentru limită de vârstă, iar nu și cei care se pensionează anticipat sau anticipat parțial, încalcă prevederile art. 8 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,  
decizia civilă nr. 4805/R din 26 iunie 2009, portal.just.ro*

Prin sentința civilă nr. 1753 din 19.11.2008, pronunțată de Tribunalul Călărași, Secția civilă, a fost respinsă acțiunea formulată de reclamanta O.A.M. împotriva pârâtei SC C. SA, prin care s-a solicitat obligarea pârâtei la plata drepturilor bănești în cuantum de două salarii de bază avute în luna pensionării, respectiv suma de 4.394 lei, conform CCM pe anul 2008.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut că este neîntemeiată susținerea reclamantei, potrivit căreia dreptul la plata a două salarii de bază avute în luna pensionării se cuvine salariaților care ies la pensie pentru limită de vârstă, anticipat și anticipat parțial, această prevedere existând în contractele colective de muncă anterioare anului 2008, iar modificarea intervenită în anul 2008, respectiv că acest drept se cuvine la ieșirea la pensie pentru limită de vârstă, contravine prevederilor art. 8 alin. (1) CCM 2007-2010 și ale art. 238 alin. (1) C. muncii.

Astfel, potrivit art. 50 CCM 2007-2010: „Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării”. Această dispoziție a fost preluată în CCM al SC C. SA valabil pentru anul 2008, prin art. 95 lit. c), fără nicio altă condiție decât cea a „pensionării la limită de vârstă” și fără reducerea dreptului respectiv (două salarii de bază avute în luna pensionării).

Prin urmare, s-a considerat că, prin dispozițiile art. 95 lit. c) din CCM al SC C. SA valabil pentru anul 2008, nu au fost încălcate prevederile art. 8 alin. (1) CCM 2007-2010 și ale art. 238 alin. (1) C. muncii.

Potrivit art. 95 lit. c) din CCM al SC C. SA Călărași valabil pentru anul 2008, salariații care ies la pensie pentru limită de vârstă beneficiază la data pensionării de plata unei indemnizații egale cu două salarii de bază avute în luna pensionării.

În raport de prevederile sus-menționate, s-a apreciat că acțiunea reclamantei nu este întemeiată, deoarece acesteia i s-a acordat o pensie anticipată parțială.

Împotriva acestei hotărâri, a declarat recurs, în termenul legal, reclamanta.

În motivarea recursului, întemeiat pe dispozițiile art. 304 pct. 9 C. proc. civ., recurenta a arătat că hotărârea este dată cu aplicarea greșită a legii, în sensul că nu au fost luate în considerare susținerile orale făcute în faza de dezbateri, care au fost consemnate în caietul grefierului, referitoare la aplicarea dispozițiilor art. 5 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și art. 8 CCM 2007-2010.

Potrivit art. 5 alin. (2) C. muncii, este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe anumite criterii, printre care există și cel de vârstă, iar alin. (3) definește discriminarea directă ca fiind acele acte și fapte de excludere, restricție, întemeiate pe unul dintre criteriile de la alin. (2), care are ca scop sau ca efect neacordarea unor drepturi prevăzute de legislația muncii.

Au fost invocate și prevederile art. 7 și art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, principiul nediscriminării – la salariu egal pentru muncă egală – regăsindu-se și în prevederile art. 12 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, adoptată la 4.11.2000, ratificată de România prin Legea nr. 103/2006, art. 4 din Cartea socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3.05.1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.

Conform art. 20 alin. (1) din Constituția României, dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și celelalte tratate la care România este parte.

Astfel, s-a susținut că, în momentul în care o reglementare internă este în contradicție cu o reglementare internațională privind drepturile și libertățile cetățenilor, se vor aplica principiile prevăzute în tratatele și pactele la care România este parte, mai sus citate. Modificarea CCM încheiat la nivel de unitate pe anul 2008, în sensul că numai salariații care ies la pensie pentru limită de vârstă au beneficiul acestui drept, nu reprezintă o adaptare a contractului, așa cum a considerat instanța de fond, ci este o încălcare a dispozițiilor art. 8 CCM 2007-2010. Potrivit acestui articol, drepturile salariaților care au fost recunoscute și prevăzute în contracte colective de muncă încheiate la nivel de unitate anterior anului 2007 nu pot fi reduse prin CCM 2007-2010.

Recurenta a arătat că, fiind vorba de drepturi câștigate, acestea nu pot fi reduse sau anulate, chiar dacă ele sunt stabilite prin contracte colective de muncă la nivel de unitate, sens în care în faza de dezbateri s-a solicitat înfățișarea unor înscrisuri relevante sub acest aspect.

Instanța de fond, în baza art. 129 alin. (5) C. proc. civ., trebuia să își exercite rolul activ și să pună în discuția părților orice fapte și împrejurări lămuritoare pentru soluționarea cauzei.

Examinând sentința atacată, prin prisma criticilor invocate și ținând seama de dispozițiile art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ., Curtea constată următoarele:

Sușinerile recurente-reclamante, referitoare la încălcarea prevederilor legale privitoare la principiul nediscriminării, nu sunt cuprinse în

cererea dedusă judecății primei instanțe, fiind temeieri noi, invocate pentru prima dată în recurs.

Pe de altă parte, Curtea apreciază că numai dreptul la plata salariului pentru munca prestată este un drept fundamental, care nu poate fi restrâns salariatului, iar nu și ajutorul, compensația acordată la pensionare, angajatorul fiind în drept să acorde acest beneficiu numai salariaților care se pensionează pentru limită de vârstă, fără ca această practică să poată fi considerată discriminatorie, cu singura condiție ca prevederile CCM la nivel de unitate să fie concordante cu dispozițiile CCM unic la nivel național.

Aceasta este și practica Curții Constituționale, care a reținut că beneficiul unor drepturi bănești suplimentare, cum este și cel pretins în cauză, nu constituie un drept constituțional fundamental și, în consecință, legiuitorul (în speță angajatorul) este în drept să le acorde, să le modifice ori să înceteze acordarea lor, precum și să stabilească perioada în care le acordă.

De altfel, plata indemnizației pe care recurenta o solicită este cuprinsă la Capitolul „Ajutoare materiale, financiare și acțiuni sociale”, fiind evident că nu este vorba despre un drept de natură salarială.

De asemenea, Curtea apreciază că înscrisurile la care recurenta-reclamantă face referire nu erau utile soluționării pricinii și că instanța de fond nu a încălcat rolul activ la care este obligată prin dispozițiile art. 129 alin. (5) C. proc. civ., precum și că din probele administrate în cauză, respectiv CCM al SC C. SA, valabil pe anul 2008, rezultă că sunt îndreptățiți la plata unei indemnizații egale cu două salarii de bază avute în luna pensionării numai salariații care ies la pensie pentru limită de vârstă, iar nu și cei care se pensionează anticipat sau anticipat parțial. Această dispoziție nu încalcă prevederile art. 8 CCM 2007-2010 și, prin urmare, pretențiile recurente-reclamante sunt lipsite de temei.

Drept consecință, ținând seama și de dispozițiile art. 312 C. proc. civ., Curtea a respins recursul, ca nefondat.

## **2. Inadmisibilitatea modificării unilaterale a cuantumului salariului**

C. muncii, art. 165, art. 166

**Modificarea unilaterală a contractului de muncă cu privire la cuantumul salariului nu este opozabilă salariatului.**

**Semnarea statelor de plată și încasarea efectivă de către salariat a unui salariu mai mic decât cel la care avea dreptul conform contractului individual de muncă nu dovedește faptul că acesta a consimțit la modificarea salariului și că a renunțat la drepturile sale salariale.**

**În termenul de prescripție de 3 ani, salariatul este îndreptățit a solicita obligarea angajatorului la plata diferenței dintre sumele reprezentând salariul derivând din contractul individual de muncă semnat de către acesta și cel efectiv încasat.**

*C.A. Cluj, s. civ., mun., asig. soc., min. și fam.,  
decizia civilă nr. 114 din 17 ianuarie 2008, în Jurindex*

Prin sentința civilă nr. 1035 din 01.10.2007, pronunțată de Tribunalul Maramureș s-a admis în parte acțiunea civilă formulată de reclamantul R.E. împotriva pârâtei SC U. – Farm SRL E., aceasta fiind obligată să plătească reclamantului suma de 1.409 lei, reprezentând salariul aferent perioadei aprilie-august 2006.

Pentru a pronunța această sentință, Tribunalul a reținut că între reclamant și pârâtă s-a încheiat contractul individual de muncă, înregistrat la ITM Maramureș sub nr. 5043/B/10.01.2005. Contractul a fost încheiat pe durată nedeterminată, reclamantul urmând să presteze muncă în calitate de șofer, durata programului de lucru fiind stabilită la 8 ore pe zi, iar cea a concediului anual de odihnă la 20 de zile.

Cu privire la salariul negociat, instanța a reținut că în copia contractului individual de muncă depus de reclamant este menționat salariul de bază brut lunar, de 450 lei, iar în copia contractului individual de muncă comunicată instanței de ITM Maramureș, la aceeași rubrică s-a tăiat peste 450 lei și s-a înscris 310 lei, în dreptul acestei înscrieri aplicându-se ștampila societății pârâte și semnătura angajatorului.

Din statele de plată s-a constatat că plata salariului lunar s-a făcut la nivelul sumelor înscrise în contractul depus la ITM Maramureș, iar, prin semnarea statelor de plată și încasarea efectivă a salariului, la nivelul arătat, reclamantul și-a dat consimțământul cu privire la această clauză contractuală.

S-a apreciat că solicitarea reclamantului de a obliga pârâta să-i plătească drepturile salariale la nivelul sumei de 450 lei lunar este nefondată.

Pârâta, nedovedind că ar fi achitat salariul reclamantului pentru perioada aprilie-august 2006, a fost obligată la plata sumei de 1.409 lei, cu titlu de salariu.

Împotriva sentinței a declarat recurs reclamantul, considerându-o nelegală.

În motivarea recursului se arată că, anterior încheierii contractului de muncă nr. 5043/B/10.01.2005, reclamantul a semnat cu pârâta un alt contract de muncă, cu începere din 01.09.2004.

La data încheierii contractului de muncă salariul negociat a fost de 450 lei, iar mențiunea privind salariul de 310 lei este una făcută de administratorul societății pârâte în luna septembrie 2007, fiind deci falsă.

Prin decizia nr. 114 din 17.01.2008, Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, analizând materialul probator, a reținut următoarele:

Contractul individual de muncă încheiat de părți a stipulat un salariu de 450 lei lunar. Legat de această clauză a contractului, se poate aprecia că, în privința acestui salariu, părțile și-au dat consimțământul, avându-se în vedere că la finele contractului, acesta poartă semnăturile angajatorului și a salariatului.

Prima instanță a apreciat greșit că reclamantul ar fi consimțit la modificarea salariului prin semnarea statelor de plată și încasarea efectivă a unui salariu mai mic, respectiv corespunzător celui de 310 lei lunar, care apare în contractul individual de muncă înregistrat la ITM Maramureș.

Și copia contractului depusă de reclamant în susținerea acțiunii poartă mențiunea înregistrării acestuia la ITM Maramureș sub nr. 5043/B/10.01.2005, însă în aceasta nu apare nicio modificare referitoare la cuantumul salariului.

Dacă între părți ar fi intervenit un acord privind modificarea salariului, atunci mențiunea privitoare la cuantumul acestuia, și anume, nu de 450 lei, ci de 310 lei lunar, ar fi trebuit să poarte și semnătura reclamantului, pentru că, în caz contrar, se poate vorbi de o modificare unilaterală a contractului de muncă, ce nu-i este opozabilă acestuia.

Nu s-ar putea susține că prin încasarea unui salariu mai mic decât cel la care avea dreptul conform contractului individual de muncă, reclamantul ar fi renunțat la drepturile sale. În termenul de prescripție de 3 ani, prevăzut de art. 166 C. muncii, reclamantul este îndreptățit a solicita obligarea pârâtei la plata diferenței dintre sumele reprezentând salariul derivând din contractul individual de muncă și cel efectiv încasat.

În temeiul art. 312 alin. (1)-(3) C. proc. civ., a fost admis recursul declarat de reclamant și a fost modificată în parte sentința, obligându-se pârâta să plătească reclamantului diferențele salariale neachitate, aferente perioadei 03.01.2005 - 31.03.2006, corespunzătoare salariului de bază brut de 450 lei, precum și salariul aferent perioadei 01.04.2006 - 31.08.2006, corespunzătoare aceluiași salariu lunar brut de 450 lei.

### **3. Suplimente salariale prevăzute de Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Neinclusiunea în salariul de bază**

Legea nr. 130/1996, republicată, art. 25, art. 31

Potrivit Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, salariații vor beneficia de câte o suplimentare a drepturilor salariale în cuantum de un salariu de bază mediu pe unitate cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun; mențiunea că, în anul 2003, suplimentările au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat nu poate fi interpretată în sensul că aceste suplimentări au fost introduse în salariul de bază „începând cu anul 2003”, ceea ce ar exclude acordarea acestora în perioada 2004-2007; mențiunea din contractul din anul 2003 se referă strict la anul 2003, fiind reiterată cu același conținut și în contractele colective de muncă la nivel de unitate pe anii 2004-2007.

În caz de divergență de interpretare, clauza se interpretează în favoarea salariatului, adică în sensul că acesta beneficiază, în mod distinct, și de suplimentările salariale de Paști și de Crăciun, după anul 2003, drepturile la majorările salariale (incluse în salariul de bază) neputând reprezenta cauza juridică a reducerii drepturilor la suplimentările de Paști și de Crăciun.

Nu prezintă relevanță majorarea ulterioară a salariilor la nivel de unitate, deoarece aceasta a avut la bază prevederile din Contractul colectiv de muncă privind negocierea anuală a salariului de bază minim, ceea ce a atras, în mod evident, prin aplicarea coeficienților de salarizare, creșterea generală succesivă a nivelului salariilor de bază din cadrul unității. Prin urmare, salariul de bază mediu diferă de la an la an, considerent pentru care, de asemenea, nu se poate susține ideea includerii suplimentărilor pentru Paști și Crăciun în salariul de bază, începând cu anul 2003.

Întrucât interpretarea dată de către comisia paritară prevederilor din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate reprezintă, în realitate, o modificare a contractului, prin eliminarea unei clauze stabilite în favoarea angajaților, aceasta nu poate fi avută în vedere,

**de vreme ce nu a fost concretizată într-un act adițional înregistrat la direcția generală de muncă și protecție socială.**

*C.A. Târgu Mureș, s. civ., confl. mun., asig. soc., min. și fam.,  
decizia nr. 340 din 1 aprilie 2008, în Jurindex*

Prin sentința civilă nr. 1821 din 7 decembrie 2007, Tribunalul Mureș a respins excepția prescripției dreptului material la acțiune, precum și excepția prematurității introducerii acțiunii, a admis în parte acțiunea civilă formulată de reclamanta E.F., în contradictoriu cu SC E. SA și, în consecință, a obligat pârâta la plata în favoarea reclamantei a diferențelor de drepturi salariale, reprezentând un salariu de bază mediu pe SC E. SA pe anul 2004; două salarii de bază medii pe SC E. SA pe anul 2005; un salariu de bază mediu pe SC E. SA pe anul 2006.

În ceea ce privește fondul cauzei, Tribunalul a avut în vedere, în esență, considerentele relevate în continuare:

În perioada aflată în litigiu, la nivelul unității a existat un contract colectiv de muncă, acesta fiind actul juridic cu valoare normativă [art. 1 alin. (1) raportat la art. 11 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 130/1996] care reglementează salarizarea, cu modificările sale anuale, rezultate ca urmare a negocierilor anuale obligatorii în materie de salarizare [art. 3 alin. (1), (2) și (4) din Legea nr. 130/1996].

Potrivit art. 168 alin. (1) CCM la nivel de unitate (alineat care nu a suferit modificări în perioada 2003-2007): „Cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun, salariații SC E. SA vor beneficia de câte o suplimentare a drepturilor salariale în cuantum de un salariu de bază mediu pe SC E. SA. Cu minimum 15 zile înainte de fiecare eveniment pentru care se acordă suplimentările, vor începe negocierile cu G.E. în vederea stabilirii valorii concrete, modalității de acordare, condițiilor, criteriilor și beneficiarilor”.

În perioada anilor 2003-2004, art. 168 alin. (2) din același contract a avut următorul cuprins: „Pentru anul 2003 suplimentările de la alin. (1) vor fi introduse în salariul de bază al fiecărui salariat, conform modalității și în condițiile negociate”.

În perioada anilor 2005-2006, în urma modificării, art. 168 alin. (2) a primit următorul conținut: „În anul 2003 suplimentările salariale de la alin. (1) al prezentului articol au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat”.

Pe de altă parte, în baza negocierilor anuale obligatorii [art. 3 alin. (1), (2) și (4) din Legea nr. 130/1996], în perioada 2004-2007 a fost modifi-



cat și art. 128 alin. (5) și (6) CCM la nivel de unitate, acordându-se majorări salariale în fiecare an, prin mărirea salariului de bază minim pe unitate la care se aplică coeficienții de salarizare, ceea ce a atras majorări (creșteri) ale salariilor de bază într-un procent general (în medie) cuprins între 10-13%, diferențiat pe ani.

În interpretarea salariatului, suplimentările salariale de Paști și Crăciun pot fi considerate ca introduse în salariul de bază al fiecăruia numai pentru anul 2003, iar, pentru perioada ulterioară, acestea trebuie acordate în mod separat de salariul de bază, în mod distinct de majorările salariale incluse în salariul de bază, în fiecare an, potrivit art. 128 alin. (5) și (6) CCM.

Dimpotrivă, în interpretarea unității angajatoare pârâte, suplimentările salariale în discuție trebuie considerate ca și incluse în salariul de bază al fiecărui salariat începând cu anul 2003, ca efect al creșterilor salariale ale salariului de bază acordate în fiecare an, în baza art. 128 alin. (5) și (6) CCM.

Ca atare, având în vedere și că, în dreptul muncii, CCM are valoare de act normativ, instanța a constatat că, în speță, conflictul juridic se reduce la interpretarea divergentă a unor dispoziții normative, deci la tranșarea unei probleme de drept pe calea unei interpretări judiciare obligatorii pentru părți.

Situația dedusă judecății fiind una de drept, în cauză este inadmisibilă administrarea unei expertize, potrivit art. 201 C. proc. civ.

Având în vedere cele expuse, instanța a apreciat că interpretarea legală este cea potrivit căreia art. 168 alin. (1) și (2) CCM reprezintă un izvor normativ pentru plata, în mod distinct, a suplimentărilor salariale litigioase, pentru motivele prezentate în continuare.

În primul rând, din interpretarea gramaticală a prevederilor art. 168 alin. (2) din contract, rezultă că s-au utilizat prepozițiile „pentru” și „în”, care, potrivit Dicționarului Explicativ al Limbii Române, sunt prepoziții care exprimă un raport temporal concretizat exclusiv la complementul circumstanțial de timp pe care acesta îl introduce (în cazul nostru, exclusiv la „anul 2003”, iar nu alte perioade de timp). Într-adevăr, prepozițiile „pentru” și „în” nu se confundă și nu sunt în niciun caz sinonime cu prepoziția „din”, numai aceasta din urmă fiind singura care exprimă un raport temporal care indică punctul de plecare în timp (debutul unei perioade de timp). Or, în speță, nu s-a folosit prepoziția „din”, ci, dimpotrivă, prepozițiile „pentru” și „în”, care au un înțeles restrictiv, doar limitat la anul 2003, singurul an în care suplimentările au fost incluse în salariul de bază.

În al doilea rând, din interpretarea sistematică a prevederilor Contractului colectiv, rezultă că sunt obligatorii regulile de interpretare prevăzute de art. 7 alin. (1) și (2), respectiv art. (9) CCM. Astfel, drepturile la majorările salariale [incluse în salariul de bază, conform art. 128 alin. (5) și (6) din contract] nu pot reprezenta cauza juridică a reducerii drepturilor la suplimentările de Paști și de Crăciun, recunoscute anterior prin art. 168 alin. (1) și (2) din contract. De asemenea, în caz de divergență de interpretare, clauza se interpretează în favoarea salariatului, adică în sensul că acesta beneficiază, în mod distinct, și de suplimentările salariale de Paști și de Crăciun, după anul 2003.

Tot din interpretarea sistematică a prevederilor CCM, rezultă că menținerea neschimbată a prevederilor art. 168 alin. (1) din contract (care dau dreptul la suplimentări viitoare, imperative, exprimate de verbul „vor beneficia”, permanentizate prin neabrogare) susține, odată în plus, existența dreptului distinct la suplimentările salariale. Faptul că pârâta nu a demarat negocierile obligatorii anuale pentru acordarea acestor drepturi distincte [conform articolului sus-menționat, raportat la art. 3 alin. (5) din Legea nr. 130/1996] nu are nicio relevanță, deoarece pârâta nu își poate invoca în apărare propria culpă.

În fine, Tribunalul a remarcat faptul că interpretarea dată de comisia paritară, prin nota nr. 5140/31.08.2007, nu este opozabilă salariaților, deoarece nu a fost emisă cu respectarea solemnităților solicitate de dispozițiile imperative ale art. 31 raportat la art. 25 din Legea nr. 130/1996.

Contractul colectiv de muncă, fiind un act juridic solemn, și actele interpretative trebuie să se concretizeze în acte adiționale înregistrate la organele competente, sub sancțiunea inopozabilității.

În legătură cu cuantumul suplimentărilor solicitate prin acțiune, instanța a reținut că acestea nu pot fi decât cele stabilite determinabil, prin raportare la „salariul de bază mediu” pe unitate, așa cum stipulează art. 168 alin. (1) CCM, iar nu prin raportare la „salariul mediu brut”, așa cum greșit s-a procedat prin motivarea acțiunii. Valoarea anuală a „salariului de bază mediu” este una foarte ușor determinabilă, prin programele informatice de calculare a salariilor de care dispune pârâta, ca medie aritmetică a salariilor de bază pe unitate (adică a salariilor de bază stabilite pentru angajații unității prin contractul colectiv, pentru anul în cursul căruia se datorau suplimentările de Paști și de Crăciun).

Împotriva hotărârii Tribunalului a declarat recurs pârâta SC E. SA, solicitând modificarea integrală a acesteia, cu consecința respingerii acțiunii.

Prin memoriul de recurs s-au invocat motivele de nelegalitate prevăzute de art. 304 pct. 8 și 9 C. proc. civ., susținându-se, cu prioritate, excepția prescripției dreptului material la acțiune, pe considerentul greșitei rețineri de către instanța de fond a incidenței prevederilor art. 283 lit. c) C. muncii, în realitate, drepturile pretinse prin acțiune fiind afectate de termenul de 6 luni, prevăzut de art. 283 lit. e).

În argumentarea acestei susțineri, pârâta a invocat prevederile CCM, arătând că ajutoarele de Paști și de Crăciun își găsesc izvorul obligației în Capitolul VI, intitulat „Protecția socială a salariaților și alte drepturi”, iar nu în Capitolul V – „Salarizarea”. Prin urmare, nefiind drepturi salariale, pretențiile care formează obiectul judecății se prescriu în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului, iar nu în termen de 3 ani, cum s-a reținut de către prima instanță.

În ceea ce privește fondul cauzei, pârâta a susținut că instanța de fond a făcut o aplicare greșită a legii, interpretând greșit actul juridic dedus judecății, deoarece începând cu anul 2003, părțile au prevăzut în mod expres includerea drepturilor suplimentare de Paști și de Crăciun în salariul de bază, fapt ce rezultă din prevederile art. 168 alin. (2) CCM și actele adiționale ulterioare, care nu ar mai fi justificat menținerea aceluiași conținut al textului dacă acesta ar fi avut o aplicabilitate temporară, respectiv doar pentru anul 2003.

Pârâta a mai arătat că, potrivit art. 9 CCM, interpretarea clauzelor acestuia se face prin consens, astfel că, prin deciziile nr. 3793 din 18 iunie 2007 și 5140 din 31 august 2007, comisia paritară, constituită conform prevederilor art. 10, a confirmat faptul că intenția reală a părților semnatare ale CCM a fost ca, începând cu anul 2003, suplimentările prevăzute în art. 168 să fie incluse în salariul lunar de bază al fiecărui salariat și că, începând cu aceeași dată, părțile au înțeles că art. 168 alin. (1) a rămas fără obiect.

În fine, hotărârea primei instanțe a fost criticată și pentru faptul că aceasta nu a lămurit dacă sumele acordate sunt nete sau brute, în primul caz, societatea pârâtă urmând să achite aceste sume și tot ea să suporte și impozitele datorate de salariat, iar, în cel de-al doilea caz, să rețină impozitul și doar ceea ce rămâne să achite salariatului.

Examinând recursul dedus judecății, prin raportare la motivele invocate, precum și din oficiu, în limitele prevăzute de art. 304<sup>1</sup> și art. 306 alin. (2) C. proc. civ., Curtea constată că acesta este nefondat, astfel că va fi respins ca atare, pentru următoarele considerente:

Nu este întemeiată excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată de către pârâtă prin raportare la prevederile art. 283 alin. (1)

lit. e) C. muncii, deoarece, chiar dacă drepturile pretinse prin acțiune sunt prevăzute în Capitolul VI din Contractul colectiv de muncă, intitulat „ Protecția socială a salariaților și alte drepturi”, iar nu în Capitolul V, intitulat „Salarizarea”, acestea izvorăsc din raporturi de muncă și se înscriu în componenta salarială, astfel cum aceasta este definită de art. 155 C. muncii: „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri”.

De altfel, o atare caracteristică rezultă și din conținutul art. 168 alin. (1) CCM la nivel de unitate, care utilizează sintagma „suplimentare a drepturilor salariale”, „cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun”.

În acest context, este evident că drepturile pretinse prin acțiune reprezintă un „adaos” salarial, în sensul prevederilor art. 155 C. muncii, astfel că, sub aspectul prescripției dreptului material la acțiune, operează termenul de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate, termen prevăzut de art. 166 alin. (1) și art. 283 alin. (1) lit. c) C. muncii, iar nu termenul de 6 luni, prevăzut de art. 283 alin. (1) lit. e), invocat de către pârâtă și aplicabil în cazul neexecutării CCM ori a unor clauze ale acestuia.

Cum obiectul acțiunii deduse judecății îl constituie pretenții reprezentând drepturi salariale, în mod corect a respins prima instanță excepția prescripției dreptului material la acțiune.

În ceea ce privește fondul cauzei, Curtea constată că abordarea juridică a instanței de fond este, de asemenea, corectă, în condițiile în care prevederile art. 168 alin. (1) CCM la nivel de unitate nu au suferit modificări de conținut în perioada 2003-2007, prevăzând în mod inechivoc: „Cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun, salariații SC E. SA vor beneficia de câte o suplimentare a drepturilor salariale în cuantum de un salariu de bază mediu pe SC E. SA”.

Precizarea din cuprinsul alineatului al doilea al aceluiași articol, conform căreia „în anul 2003, suplimentările de la alin. (1) au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat”, nu poate fi interpretată în sensul pretins de către pârâtă, și anume că respectivele suplimentări au fost introduse în salariul de bază „începând cu anul 2003”, ceea ce ar exclude acordarea acestora în perioada 2004-2007.

Rezolvarea dată acestei probleme de către prima instanță este corectă, deoarece textul art. 168 alin. (2) este inechivoc, în sensul că se referă strict la anul 2003 și a fost reiterat cu același conținut și în contractele colective de muncă pe anii 2004-2007. În plus, pentru aceeași perioadă a fost menținut și primul alineat al art. 168, prin care dreptul în litigiu a fost instituit.

Prin urmare, în mod greșit se susține că voința reală a părților, la negocierea CCM, ar fi fost includerea adaosului de Paști și Crăciun în salariul de bază, începând cu anul 2003, deoarece printr-o atare interpretare este eliminat însuși dreptul instituit prin art. 168 alin. (1), ceea ce ar fi impus, în mod logic, radierea definitivă a respectivei prevederi din contractele colective de muncă ulterioare anului 2003, iar nu reiterarea repetată a acesteia.

Or, nefiind desființat dreptul prevăzut de art. 168 alin. (1), acesta subzistă și după anul 2003, fiind în mod corect acordat reclamantei de către prima instanță.

Nu prezintă relevanță majorarea ulterioară a salariilor la nivel de unitate, deoarece aceasta a avut la bază prevederile art. 128 alin. (5) și (6) CCM, respectiv negocierea anuală a salariului de bază minim, potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (1), (2) și (4) din Legea nr. 130/1996, ceea ce a atras, în mod evident, prin aplicarea coeficienților de salarizare, creșterea generală succesivă a nivelului salariilor de bază din cadrul SC E. SA.

Prin urmare, salariul de bază mediu, la care face trimitere art. 168 alin. (1) CCM, diferă de la an la an, considerent pentru care, de asemenea, nu se poate susține cu succes ideea includerii suplimentărilor pentru Paști și Crăciun în salariul de bază, începând cu anul 2003. De altfel, însuși termenul de „suplimentare” presupune, în mod inerent, adăugarea unei sume la câștigul pe care salariatul l-ar fi obținut în mod curent, dacă nu ar fi intervenit evenimentul pentru care adaosul salarial a fost prevăzut (Paști și Crăciun).

Cu alte cuvinte, o eventuală dovadă a includerii respectivelor suplimentări în salariul de bază ar fi putut să vizeze strict perioada sărbătorilor de Paști și Crăciun, în concret, câștigul din lunile martie, aprilie (în funcție de confesiunea religioasă a fiecărui salariat) și decembrie, iar nu perioada întregului an, cum a susținut pârâta.

În ceea ce privește invocarea, în sprijinul interpretării date de către pârâtă prevederilor art. 168 alin. (2) CCM, a notelor nr. 3793 din 18 iunie 2007 și 5140 din 31 august 2007, emise de către comisia paritară constituită la nivelul SC E. SA, Curtea reține că prima instanță a apreciat în mod corect asupra inopozabilității acestora față de angajați, din cauza nerespectării cerințelor impuse imperativ prin dispozițiile art. 31 raportat la art. 25 din Legea nr. 130/1996.

Cum interpretarea dată, prin notele menționate, prevederile art. 168 CCM la nivel de unitate reprezintă, în realitate, o modificare a contractului, prin eliminarea unei clauze stabilite în favoarea angajaților,

aceasta trebuia să se concretizeze într-un act adițional înregistrat la direcția generală de muncă și protecție socială, urmând a-și produce efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, stabilită prin convenția părților.

Nefiind îndeplinite aceste condiții, interpretarea comisiei paritare nu poate fi primită.

În ceea ce privește critica vizând neprecizarea de către prima instanță a caracterului net sau brut al sumelor acordate, Curtea reține că acest aspect vizează executarea hotărârii pronunțate, nefiind un motiv de nelegalitate care să poată fi invocat pe calea recursului.

Pentru considerentele anterior relevante, constatând că în cauză nu se regăsesc motivele de nelegalitate invocate prin recursul dedus judecății și neidentificând din oficiu vreun motiv de ordine publică, potrivit dispozițiilor art. 306 alin. (2) C. proc. civ., Curtea a respins, ca nefondat, recursul pârâtei, conform prevederilor art. 312 alin. (1) C. proc. civ.

**Notă:** *În sens contrar, a se vedea speța nr. 4.*

#### **4. Interpretarea clauzelor Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Principiul *in dubio pro reo*. Obiectul expertizei**

C. civ., art. 969, art. 978  
C. muncii, art. 236 alin. (4)  
C. proc. civ., art. 201

▪ **Convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante, iar contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.**

▪ **Interpretarea clauzei îndoielnice se face în sensul în care produce un efect, fără a fi ignorat principiul *in dubio pro reo*, potrivit căruia clauza trebuie interpretată în favoarea celui care s-a obligat, în speță angajatorul.**

▪ **Împrejurarea că introducerea în salariul de bază a suplimentărilor salariale acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun în anul 2003 a fost menținută și în următorii ani este evidențiată prin faptul că salariile de bază au avut o evoluție crescătoare, ce a rezultat din analiza mențiunilor efectuate în carnetul de muncă, cât și din expertiza contabilă efectuată. Dacă s-ar fi avut în vedere ca începând cu anul 2004 să se excludă salariile acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun, atunci s-ar fi înscris în**

**carnetul de muncă un salariu diminuat față de salariul acordat în anul 2003.**

▪ **Obiectul expertizei, în raport de dispozițiile art. 201 C. proc. civ., îl constituie împrejurările de fapt a căror lămurire impune consultarea unui specialist, iar nu problemele de drept asupra cărora instanța este chemată să se pronunțe.**

**Expertul și-a depășit atribuțiile, procedând la interpretarea clauzelor contractuale și a dispozițiilor legale incidente, întrucât concluziile sale, în sensul că suplimentările salariale pretinse nu ar fi fost incluse în salariul de bază ulterior anului 2003, nu au corespundent în situația de fapt rezultată din documentele contabile examinate.**

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 5589/R din 14 octombrie 2009, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 288 din data de 18.02.2009, pronunțată de către Tribunalul Teleorman, Secția de conflicte de muncă, asigurări sociale și de contencios administrativ și fiscal, complet specializat pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, s-a admis în parte acțiunea civilă formulată de reclamant, în contradictoriu cu pârâta SC P. SA București și, pe cale de consecință, s-a obligat pârâtul la plata către fiecare reclamant în parte a sumei de 7.123 lei brut, actualizată cu indicele de inflație la data scadenței, reprezentând drepturi salariale cuvenite și neachitate pentru perioada sărbătorilor de Paști 2005, 2006, 2007 și Crăciun 2004, 2005, 2006.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut că, prin CCM pe unitate pentru anul 2004, se stabilește în art. 168 o suplimentare a drepturilor salariale în quantum de un salariu de bază mediu pe SC P. SA, cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun și că, prin alin. (2) al aceluiași articol, se precizează că, pentru anul 2003, suplimentările de la alin. (1) au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat.

S-a apreciat că au fost menținute dispozițiile art. 168 alin. (1) din Contractele colective de muncă pe unitate, negociate și aplicabile la nivelul SC P. SA, pe anii 2004, 2005 și 2006.

S-a constatat că alin. (2) al art. 168 a fost însă modificat în forma: „În anul 2003, suplimentările salariale de la alin. (1) al prezentului articol au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat”, fără a se fi dispus în acest sens și pentru viitor și fără să se specifice în acest sens și în contractele colective de muncă incluse ulterior acestui an.

Prin urmare, societatea nu și-a îndeplinit obligațiile de a negocia cu F.S.L.I. P., conform dispozițiilor art. 168 CCM, dispoziții care au fost menținute în contractele încheiate în toți anii ulteriori.

S-a mai reținut că, potrivit art. 969 C. civ., „convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante” și, prin urmare, dispozițiile din CCM pe care reclamanta își întemeiază pretențiile nu sunt desființate, astfel că trebuie să își producă efectele juridice avute în vedere de părți la data încheierii.

S-a avut în vedere că, potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr.130/1999, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron și organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentanți prin sindicate ori alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauzele privind condițiile de muncă, salarizare, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă și că prevederile art. 31 din Legea nr.130/1999 dispun că poate interveni modificarea clauzelor contractelor colective de muncă, pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

S-a apreciat că modificările aduse CCM se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

S-a arătat că, potrivit art. 236 alin. (4) C. muncii, contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

S-a reținut că, așadar, normele enunțate subscrisu contractelor colective de muncă, voinței părților semnatare, raportând aceste acte juridice cadrului general de reglementare a contractului, ca act juridic bilateral, iar legea statuează în sensul că dispozițiile CCM reflectă voința partenerilor sociali, care trebuie să se manifeste întotdeauna în conformitate cu prevederile legale.

S-a avut în vedere că textul art. 31 din Legea nr. 130/1999 cuprinde o normă permisivă, care dă posibilitatea modificării clauzelor CCM, ori de câte ori părțile convin acest lucru, dar cu precizarea formalităților care trebuie îndeplinite pentru a da eficiență unor astfel de modificări și că se reia un principiu de bază aplicabil tuturor actelor juridice bilaterale, în sensul că ele pot fi modificate potrivit acordului de voință al părților, dar numai până la momentul încetării efectelor acestuia.

În același sens, s-a apreciat că și contractul colectiv de muncă poate fi modificat de părți doar pe parcursul executării lui, interpretarea și reformarea conținutului unei clauze urmând să își producă efecte până la momentul încetării efectelor contractului.



De asemenea, s-a constatat că, în speță, înscrisurile depuse de pârâtă au vizat o reinterpretare a clauzelor cuprinse în art. 168 alin. (1) și (2) CCM la nivel de unitate, realizată după momentul încetării efectelor fiecărui contract colectiv de muncă anual și în totală contradicție cu textul neechivoc al prevederii.

S-a motivat că prevederile art. 168 alin. (2) prevăd, în fiecare dintre aceste contracte, că suplimentările de la alin. (1) au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat doar în anul 2003, fiind indubitabil faptul că aceleași drepturi nu au fost incluse în salariul de bază al salariaților și pe anul în curs, câtă vreme s-a menținut în același timp și textul alin. (1), iar, pe de altă parte, s-a reținut că părțile nu au consemnat în CCM pe anii 2005 și 2006 faptul că aceleași suplimentări salariale au fost incluse în salariile de bază pe anii precedenți, o asemenea interpretare fiind făcută abia în anul 2007.

Astfel, s-a considerat că interpretarea clauzei peste termenul pentru care a fost încheiat contractul și cu încălcarea dispozițiilor art. 31 din Legea nr. 130/1999 nu poate produce efecte care să înlăture conținutul explicit al prevederilor invocate.

S-a mai reținut că pârâta a invocat respectiv hotărârea nr. 12/18.06.2007, în care se menționează că s-au luat în considerare dispozițiile CCM la nivel de SC P. SA, încheiat între SC P. SA și F.S.L.I. P., sens în care s-a stabilit că la momentul negocierilor colective, voința comună a părților a fost aceea că, începând cu anul 2003, primele de Paști și Crăciun să fie introduse în salariile de bază ale fiecărui angajat SC P.

Cu privire la această apărare, s-a reținut că un contract încheiat în mod valabil reprezintă voința părților atâta timp cât nu a fost desființat și, prin urmare, capătă putere de lege între părțile contractante, iar, potrivit art. 1 C. civ., legea dispune numai pentru viitor, ea nu are putere retroactivă.

S-a arătat că legea mai favorabilă se aplică numai în cazul infracțiunilor, unde este vorba de libertatea unei persoane și în cazul convențiilor, nicidecum în civil, cu atât mai mult cu cât dispozițiile unui contract colectiv de muncă reflectă voința părților din momentul încheierii acestuia.

S-a apreciat că prin această hotărâre a comisiei paritare a SC P. SA, care poartă dată certă, fiind din anul 2007, luna iunie, se urmărește interesul societății în defavoarea foștilor salariați, prin modificarea retroactivă, a clauzelor contractelor de muncă încheiate pe anii 2004, 2005, 2006, 2007.

S-a mai arătat că, prin încheierea de ședință din data de 22 octombrie 2008, a fost încuviințată proba cu expertiză contabilă, stabilindu-se ca obiective: determinarea primelor de Paști și Crăciun raportat la majorările salariale care au avut loc pe perioada solicitată de reclamanți, dacă suplimentările salariale reprezentând primele de Paști și Crăciun au fost incluse în salariile de bază ale reclamanților și dacă suplimentările salariale care au fost incluse în salariul pe anul 2003 au subzistat pe toată perioada solicitată de reclamanți, dacă nu au fost incluse aceste suplimentări salariale în salariile reclamanților, să se determine cuantumul acestor drepturi salariale pentru fiecare sărbătoare și pentru fiecare an în parte.

De asemenea, s-a reținut că raportul de expertiză contabilă, întocmit de expert, s-a depus la dosar, iar instanța l-a omologat.

Din raportul de expertiză contabilă a rezultat că, în anii 2004-2007, nu este inclus în salariul de bază cuantumul suplimentărilor salariale pe fiecare sărbătoare și pe fiecare an pentru fiecare reclamant.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs motivat recurenta SC P. SA, membru OMV Grup, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

În motivarea recursului, recurenta a arătat că promovarea acțiunii este prematură, întrucât dreptul de a formula acțiunea nu se poate considera născut, cât timp nu au avut loc negocierile în baza cărora cuantumul exact al sumelor ar fi trebuit stabilit. S-a susținut că, potrivit dispozițiilor la art. 168 alin. (1) din Contractele colective de muncă la nivel de unitate pentru anii 2004-2007, drepturile salariale suplimentare nu se acordă automat, ci doar subsecvent negocierilor anuale, ce ar avea loc cu 15 zile calendaristice înaintea celor două evenimente anuale, Paști și Crăciun.

A mai arătat recurenta că dreptul la acțiune este prescris, față de dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. e) C. muncii, având în vedere că drepturile pretinse nu au natură salarială, nu au caracter continuu și nu reprezintă contraprestația oferită salariatului corespunzător activității desfășurate, ci sunt exclusiv drepturi acordate prin CCM salariaților, în scopul de a le oferi protecție socială.

Un alt motiv de recurs este în sensul că sumele solicitate au fost incluse în salariul lunar acordat, societatea achitând toate drepturile salariale în conformitate cu prevederile CCM, împrejurare confirmată atât de reprezentanții salariaților, cât și de instanțele investite cu soluționarea unor litigii similare.

În fine, în ultimul motiv de recurs, recurenta a criticat modalitatea de calcul invocată în susținerea acțiunii, întrucât aceasta se raportează la

nivelul salariului mediu brut pe societate, deși, potrivit dispozițiilor la art. 168 alin. (1) din Contractele colective de muncă la nivel de unitate pentru anii 2004-2007, baza de calcul o reprezintă salariul de bază mediu la nivel de SC P., ale cărui valori au fost diferite de valorile prezentate de către reclamantă.

Analizând întregul material probator administrat în cauză, prin prisma criticilor invocate de către recurentă, încadrate în motivul de recurs prevăzut de art. 304 pct.9 C. proc. civ., cât și din oficiu, conform art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ., Curtea reține următoarele:

Cu privire la excepția prematurității acțiunii, Curtea constată că nu poate fi reținută susținerea recurenteii potrivit căreia dreptul de a formula acțiunea nu este născut, întrucât nu au avut loc negocierile în baza cărora cuantumul exact al sumelor datorate cu titlu de primă de Paști și de Crăciun ar fi trebuit stabilit.

Temeiul pentru invocarea de către recurentă a acestei excepții a fost absența negocierilor dintre patronat și sindicate, împrejurare ce presupune culpa angajatorului și care nu poate fi imputată reclamantului, al cărui drept de a beneficia de suplimentările salariale prevăzute în contractele colective de muncă nu poate fi negat.

Mai mult decât atât, prin invocarea prevederilor art. 283 alin. (1) lit. e) C. muncii, în susținerea excepției prescripției dreptului la acțiune, recurenta a recunoscut, implicit, că dreptul la acțiune este născut și actual, astfel încât nu se putea afirma că acțiunea este prematur formulată.

Referitor la excepția prescripției dreptului material la acțiune, Curtea reține că, în mod greșit, recurenta a avut în vedere dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. e) C. muncii, câtă vreme obiectul conflictului individual de muncă privește plata unor drepturi salariale neacordate, ceea ce atrage incidența prevederilor art. 283 alin. (1) lit. c) din același cod. Așa fiind, cererea poate fi formulată în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune.

În ceea ce privește motivul de ordine publică vizând necompetența teritorială a instanței de fond, prevăzut de art. 304 pct. 3 C. proc. civ., Curtea reține netemeinicia acestuia, având în vedere faptul că pricina a fost legal soluționată în primă instanță de către tribunalul în a cărui rază teritorială își are domiciliul reclamantul, în conformitate cu prevederile art. 284 alin. (2) C. muncii, care stipulează că cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Apărarea recurenței sub acest aspect nu poate fi primită de către Curte, întrucât art. 73 din Legea nr. 168/1999, invocat de către aceasta, a fost abrogat implicit, ca urmare a adoptării noului Cod al muncii, care, în art. 298 alin. (2), prevede că la data intrării sale în vigoare se abrogă orice dispoziții contrare acestuia.

În privința fondului cauzei, Curtea reține că prin acțiunea dedusă judecătii s-a solicitat obligarea SC P. SA la plata unor drepturi bănești reprezentând suplimente salariale de Paști și de Crăciun, în temeiul art. 168 alin. (1) CCM la nivelul societății.

Potrivit art. 168 alin. (1) CCM pe anul 2003, invocat drept temei al acțiunii deduse judecătii, salariații SNP P. SA cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun aveau dreptul la o suplimentare a drepturilor salariale, în cuantum de un salariu de bază mediu pe SNP P. SA, urmând ca înainte cu minimum 15 zile de fiecare eveniment, să se înceapă negocierile cu F.S.L.I. P. în vederea stabilirii valorii concrete, modalității de acordare, condițiilor, criteriilor și beneficiarilor drepturilor suplimentare.

Cu ocazia negocierilor contractului de muncă aplicabil la nivelul societății pârâte, prin actul adițional la CCM încheiat în anul 2003, părțile contractante au hotărât prelungirea cu un an aplicarea vechiului contract, adăugând la art. 168 un nou alineat, potrivit căruia, pentru anul 2003, suplimentările de la alin. (1) vor fi introduse în salariul de bază al fiecărui salariat, conform modalității și în condițiile negociate cu F.S.L.I. P.

Prin urmare, rezultă că părțile contractante (patronatul și sindicatul) au convenit ca suplimentările salariale privind primele de Paști și de Crăciun să fie introduse în salariul de bază al fiecărui salariat pentru anul 2004, de vreme ce au menținut și pentru acest an prevederile art. 168 alin. (2) CCM aplicabil pe anul 2003.

În anul 2005, patronatul și sindicatul au stabilit printr-un act adițional prelungirea celui existent anterior, la care au adus unele modificări, care au vizat și alin. (2) al art. 168, în care s-a stipulat că „în anul 2003, suplimentările salariale de la alin. (1) al prezentului articol au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat”.

Aceeași formulare a prevederilor art. 168 CCM anterior, cu modificările adăugate, s-a menținut și în CCM încheiat pentru anul 2006, înregistrat la D.M.S.S.F. București sub nr. 1054 din 24.02.2006, precum și în Contractul colectiv pentru anul 2007.

De evidențiat că, în cauză, nu s-a contestat faptul că pentru anul 2003 suplimentările salariale cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun au fost introduse în salariul de bază al fiecărui salariat.

Curtea reține că voința reală a părților la data negocierii și încheierii contractelor de muncă la nivel de unitate aplicabile pentru perioada anilor 2004-2007 a fost aceea de a evidenția că drepturile suplimentare acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun au fost incluse în salariul de bază încă din anul 2003 și că în aceeași modalitate urmează a fi achitate și în anii 2004-2007.

Pentru acest considerent au fost menținute și pentru anul 2004 prevederile art. 268 alin. (2) CCM aplicabil pe anul 2003, iar ulterior a fost reformulată această clauză, începând cu anul 2005, în sensul că în anul 2003, suplimentările de la art. 168 alin. (1) au fost incluse în salariul de bază al fiecărui salariat.

Fiind o clauză îndoielnică, Curtea apreciază că interpretarea clauzei cuprinse în art. 168 alin. (2) CCM se face potrivit art. 978 C. civ., în sensul în care produce un efect, respectiv acela că suplimentările de Paști și Crăciun au fost incluse în salariile de bază începând cu anul 2003.

De asemenea, nu poate fi ignorat nici principiul *in dubio pro reo*, potrivit căruia clauza trebuie interpretată în favoarea celui care s-a obligat, în speță, angajatorul.

Prin urmare, se poate concluziona că în contractele colective la nivel de unitate valabile pe anii 2004-2007 s-au menținut prevederile art. 168 alin. (1) și s-a stabilit prin art. 168 alin. (2) că, începând cu anul 2003, suplimentările salariale de Paști și Crăciun să fie incluse în salariile de bază.

Această clauză a art. 168 alin. (2) CCM aplicabil pe anul 2003 a fost interpretată în același sens și de către Comisia Paritară, ale cărei hotărâri sunt obligatorii pentru părțile semnatare ale CCM.

Astfel, Comisia Paritară a reținut că respectiva clauză înscrisă la art. 168 alin. (2) CCM aplicabil, așa cum a fost modificat prin actele adiționale încheiate în anii 2004-2006, se interpretează în sensul că, începând cu anul 2003, părțile au înțeles să includă în salariul de bază al angajaților suplimentările salariale prevăzute la alin. (1), drepturile urmând a fi acordate sub această formă.

Concluzia Comisiei Paritare a fost în sensul că, începând cu anul 2003, față de împrejurarea că primele au fost incluse în salariile de bază ale angajaților, părțile contractante au considerat clauza înscrisă la art. 168 alin. (1) ca rămasă fără obiect, întrucât primele nu mai erau

individualizate în mod distinct, ci erau parte a salariului de bază. Negocierile ulterioare au privit majorarea salariului de bază așa cum acesta a rezultat după includerea primelor.

Împrejurarea că introducerea în salariul de bază a suplimentărilor salariale acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun în anul 2003 a fost menținută și în următorii ani este evidențiată prin faptul că salariile de bază au avut o evoluție crescătoare, astfel cum rezultă din analiza mențiunilor efectuate în carnetul de muncă, cât și a expertizei contabile administrate în cauză.

În urma aplicării prevederilor CCM din 2003, a avut loc o reșezare a salariilor medii de bază, în sensul majorării acestora, care nu au scăzut în perioada 2004-2007.

Dacă s-ar fi avut în vedere ca începând cu anul 2004 să se excludă salariile acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști și Crăciun, atunci s-ar fi înscris în carnetul de muncă un salariu diminuat față de salariul acordat în anul 2003, or, din actele dosarului nu a rezultat o astfel de micșorare a salariului începând cu anul 2004.

Prin raportul de expertiză contabilă efectuat în fața primei instanțe s-a reținut că nivelul suplimentărilor salariale de Paști și Crăciun, introduse în salariul de bază în anul 2003 în mod egal pentru toți salariații SC P., negociat de părți, a fost de 687.500 lei și s-a subliniat că din analiza înscrisurilor din carnetul de muncă a rezultat că această sumă a rămas inclusă în salariul de bază, constatându-se că în următorii ani nu s-au înregistrat diminuări ale salariului de bază.

Expertul desemnat în cauză a concluzionat că în anii 2004-2007 suplimentările salariale nu sunt incluse în salariul de bază, în condițiile în care interpretarea art. 168 CCM este aceea că introducerea suplimentărilor pentru cele două sărbători în anul 2003 în salariul de bază nu înlătură dreptul salariaților reclamânți de a beneficia în fiecare dintre anii 2004-2007 de aceste suplimentări, fie prin introducerea acestora în salariul de bază în fiecare din acești ani, așa cum s-a întâmplat în anul 2003, fie prin acordarea acestora distinct, ca și părți variabile stabilite în condițiile art. 168 alin. (1), rămas în aceeași interpretare, neschimbat în perioada 2003-2007.

Curtea reține că expertul și-a depășit atribuțiile, procedând la interpretarea clauzelor contractuale și a dispozițiilor legale incidente, întrucât concluziile sale în sensul că suplimentările salariale pretinse în cauză nu ar fi fost incluse în salariul de bază ulterior anului 2003 nu au corespondent în situația de fapt rezultată din documentele contabile examinate.

Curtea constată că obiectul expertizei, în raport de dispozițiile art. 201 C. proc. civ., îl constituie împrejurările de fapt a căror lămurire impune consultarea unui specialist, iar nu problemele de drept asupra cărora instanța este chemată să se pronunțe.

Prin urmare, prima instanță a omologat în mod greșit raportul de expertiză efectuat în cauză, în condițiile în care punctul de vedere exprimat de către expert nu se coroborează cu celelalte înscrisuri administrate în cauză și nici cu propriile constatări ale acestuia, conform cărora suplimentările salariale de Paști și Crăciun au fost introduse în salariul de bază în anul 2003, nefiind înregistrate în următorii ani diminuări ale salariului de bază.

Pentru aceste considerente, Curtea a admis recursul, în baza dispozițiilor art. 312 alin. (1) C. proc. civ., a modificat sentința recurată, în sensul că a respins acțiunea, ca neîntemeiată.

**Notă:** *În sens contrar, a se vedea speța nr. 3.*

## **5. Drepturi bănești rezultate din executarea unui contract de performanță**

C. muncii, art. 156

▪ **Contractul de performanță reprezintă o anexă la contractul individual de muncă, având, prin urmare, aceeași durată ca actul care a dat naștere raporturilor juridice de muncă dintre părți.**

▪ **Contractele de aderare la contractul de performanță au caracter accesoriu în raport de contractul de performanță, fiind grefate pe acesta și depinzând în mod esențial de derularea acestuia, astfel încât nu mai produc efecte după încetarea contractului de performanță, care, la rândul său, nu poate supraviețui încetării contractului individual de muncă.**

▪ **În condițiile în care angajatorul nu a depus anexa la contractul de performanță, care cuprindea criteriile de performanță și obiectivele în funcție de care salariatul putea beneficia de drepturile salariale pretinse, nu se poate reține că nerespectarea unei obligații de către un partener contractual al angajatorului reprezintă un factor care afectează gradul de realizare a obiectivelor și criteriilor de performanță.**

*C.A. Cluj, s. civ., mun., asig. soc., min. și fam., decizia civilă nr. 835 din 9 aprilie 2008, în Jurindex*

Prin sentința civilă nr. 194 din 06.02.2008, pronunțată de Tribunalul Cluj, a fost admisă acțiunea formulată de reclamantul B.J.D., în contradictoriu cu pârâta R.A.G.C.L. Câmpia U. și, în consecință, a fost obligată pârâta să plătească reclamantului suma de 20.150,11 lei, reprezentând drepturi salariale restante, corespunzătoare contractelor de performanță încheiate, aferente anilor 2003 și 2004. A fost admisă excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată de instanță, în ce privește drepturile salariale aferente anului 2002, vizând cererile de intervenție formulate. A fost admisă în parte cererea de intervenție în nume propriu, formulată de intervenienți, în contradictoriu cu pârâta R.A.G.C.L. Câmpia U. și, în consecință, a obligat pârâta să plătească intervenienților drepturile salariale corespunzătoare contractelor de performanță încheiate, aferente anilor 2003 și 2004. A fost respinsă ca prescrisă cererea intervenienților pentru drepturile salariale aferente anului 2002.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut că reclamantul, în data de 23.07.2001, a fost ales președinte al Consiliului de Administrație, respectiv director la regia pârâtă, încheindu-se contractul de performanță nr. 7359/10.10.2001, anexă la contractul individual de muncă nr. 5532/24.07.2001.

La dosar s-au depus actele adiționale încheiate în anii 2003 și 2004, prin care s-a specificat că art. 8 din contractul de performanță se modifică și se actualizează, potrivit cu obiectivele și criteriile de performanță.

De asemenea, intervenienții în nume propriu au depus contractele de aderare încheiate în anii 2001, 2002, 2003 și 2004, care, la art. 5, menționează numărul de salarii de bază la care au dreptul aceștia, după aprobarea bilanțului contabil anual și condiționat de realizarea obiectivelor și criteriilor de performanță.

Din analiza extrasului procesului-verbal nr. 39 din data de 29.04.2004, instanța constată că la punctul 4 – Diverse s-a consemnat că în urma votului s-a aprobat acordarea a 4 salarii de bază pentru reclamantul B.D., avându-se în vedere că s-au realizat criteriile și obiectivele de performanță pe anul 2003, conform bilanțului pe acest an.

Instanța nu poate reține susținerea pârâtei privind dificultățile financiare, atâta timp cât, potrivit art. 156 C. muncii, salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor, iar cuantumul acestora este nesemnificativ raportat la alte costuri. Pârâta trebuia să achite drepturile salariale la data când acestea au fost aprobate, respectiv de la data de 29.04.2004.

Având în vedere prevederile art. 283 lit. c) C. muncii, potrivit căruia cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate