



ROMÂNIA

Avocatul Poporului

Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro



Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro

Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

TRIBUNALUL SUCEAVA
Secția Contencios

AVOCATUL POPORULUI
REGISTRATURĂ GENERALĂ
IEȘIRE NR. 30440 / 1 OCT. 2024

DOMNULE PREȘEDINTE,

Instituția Avocatul Poporului, cu sediul în str. George Vraca nr. 8, sector 1, mun. București, C.U.I. 9766550, telefon: 021-312.71.01, fax: 021-312.49.21, www.avpoporului.ro, e-mail: avp@avp.ro, reprezentată legal prin Avocatul Poporului, doamna Renate Weber,

în numele și pentru petiționara _____ cu domiciliul în comuna _____ județul Suceava, identificată prin _____

în contradictoriu cu _____

Primarul comunei Dumbrăveni, județul Suceava, domnul Ioan Pavăl, cu sediul în județul Suceava, comuna Dumbrăveni, localitatea Dumbrăveni, str. Principală, nr. 2179, în calitate de pârât, și

Unitatea administrativ teritorială comuna Dumbrăveni, județul Suceava, reprezentată legal prin Primar, domnul Ioan Pavăl, cu sediul în județul Suceava, comuna Dumbrăveni, localitatea Dumbrăveni, str. Principală, nr. 2179, în calitate de pârât,

în temeiul art. 15 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, art. 1 alin. (3), coroborat cu art.8 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (3), art. 13 și art. 18 alin. (3) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu dispozițiile art. 15 alin. (1) din Hotărârea de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 146 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 41 alin. (2) din Constituția României, republicată, formulăm prezenta

CERERE DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

prin care solicităm ca, prin hotărârea pe care o veți pronunța, să admiteți acțiunea astfel cum a fost formulată și, în consecință:

- să constatați refuzul nejustificat al Primarului comunei Dumbrăveni, județul Suceava, privind compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit și neefectuat de către doamna _____ pentru întreaga perioadă lucrată, în calitate de asistent personal, în baza contractului individual de muncă încheiat cu Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava, și

- să dispuneți obligarea pârâților la compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit și neefectuat pentru întreaga perioadă lucrată de către doamna _____ până la încetarea contractului individual de muncă, cu toate consecințele legale ce decurg din acestea, actualizată cu rata inflației la data plății, precum și la plata dobânzii legale penalizatoare calculată de la data scadenței și până la data plății efective, având în vedere următoarele

MOTIVE:

I. Scurt istoric al situației de fapt

Prin petiția nr. 1957/19.01.2024, înregistrată la Biroul Teritorial Suceava al instituției Avocatul Poporului, doamna _____ a sesizat Avocatul Poporului în legătură cu o posibilă încălcare a normelor

constituționale referitoare la protecția socială a muncii, prevăzute de art. 41 alin. (2) din Constituția României, republicată, motivat de refuzul instituției angajatoare de plată a drepturilor salariale solicitate în acest sens.

Petenta a învederat că, timp de aproximativ 12 ani, a fost angajată în cadrul Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava, ca însoțitor personal al soțului ei, persoană încadrată în grad de handicap grav cu asistent personal. Pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă, doamna [redacted] a precizat că nu a beneficiat de concediu de odihnă plătit și nici nu a primit indemnizația echivalentă cu salariul net al asistentului personal. În acest context, petenta a menționat că, „*în această situație se află aprox. 20 de asistenți personali angajați ai Primăriei*”.

Ca urmare a cererii petentei nr. 13418 din 24.11.2023, prin **Dispoziția nr. 207 din 22.11.2023 privind încetarea contractului de muncă a doamnei [redacted]** emisă de către Primarul comunei Dumbrăveni, județul Suceava, s-a dispus ca, **începând cu data 22.11.2023, să înceteze contractul de muncă a petentei, având funcția de asistent personal**, ca urmare a îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului de cotizare.

În aceste împrejurări, petenta și-a exprimat nemulțumirea față de faptul că, **deși a solicitat expres drepturile care i se cuveneau Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava**, prin adresa nr. 13.511 din 28.11.2023, **i s-a comunicat refuzul privind compensarea în bani a concediilor de odihnă neefectuate sau a orelor lucrate suplimentar** motivat astfel: „*Urmare a cererii dvs. vă informăm faptul că potrivit legislației în vigoare autoritățile publice locale nu au voie să compenseze în bani concediile de odihnă neefectuate sau orele lucrate suplimentar.*”.

II. Demersurile și constatările Avocatului Poporului ca urmare a controlului realizat în cauză

În considerarea prevederilor art. 59 din Constituția României, republicată, coroborate cu dispozițiile art. 4 și ale art. 25 din Legea nr. 35/1997, republicată, Biroul Teritorial Suceava al instituției Avocatul Poporului, prin adresa nr. 1957/22.01.2024 s-a adresat Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava, în vederea clarificării aspectelor semnalate de către petentă. În lipsa unui răspuns, s-a revenit în acest sens prin adresele nr. 1957/21.02.2024 și nr. 1957/10.04.2024.

Prin răspunsurile înregistrate la instituția Avocatul Poporului sub nr. 5538/20.02.2024, nr. 5538/20.02.2024, nr. 10276/28.03.2024, nr. 10276/01.04.2024 și nr. 22710/19.07.2024, Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava, a comunicat, pe scurt, următoarele:

*<<subliniem faptul că în situația în care **petiționara a depus cerere pentru a solicita concediu de odihnă autoritatea publică din lipsă de fonduri** i-a propus ca pe perioada concediului persoana cu handicap care o are în îngrijire să fie lăsată în îngrijire la Unitatea de Asistență Medico Socială Dumbrăveni, care dispune de echipamente și un personal sanitar specializat. Cu toate acestea petiționarea [redacted] nu a acceptat niciodată, refuzând această soluție. (...)*

(...) angajatorul nu a fost de rea credință, cu privire la programarea concediului de odihnă, acesta nu s-a realizat din motive financiare, instituția administrativă nu dispune de fonduri financiare care să susțină executarea acestor plăți, deoarece sumele alocate pentru plata asistentului personal al persoanei cu handicap se asigură de la bugetul de stat, din sumele defalcate din taxa pe valoarea adăugată, în baza numărului [redacted] beneficiari comunicat de unitățile administrativ-teritoriale, către Ministerul Finanțelor și Ministerul muncii și solidarității sociale, deci nu pot fi bugetate în bugetul local alte sume decât cele alocate de bugetul de stat.

Astfel în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 421/2023 a bugetului de stat pe anul 2024, art.5, alin. 1, pct. a care menționează modul de finanțare al asistentului personal al persoanei cu handicap, „finanțării serviciilor sociale din sistemul de protecție a copilului și a măsurilor de protecție de tip centre de zi și centre rezidențiale pentru persoane adulte cu handicap, în baza standardelor de cost calculate pentru beneficiari/tipuri de servicii sociale, prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 426/2020 privind aprobarea standardelor de cost pentru „serviciile sociale, cu modificările ulterioare. în limita prevăzută la art. 20 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările și completările ulterioare”, justifică faptul că ordonatorul de credite prin Primar Pavăl Ioan reprezentant al Primăriei Dumbrăveni, nu poate să prevadă în buget alte sume decât cele primite de la bugetul de stat. (...)

Cu referire la suma privind indemnizația de concediu această sumă ar fi trebuit transmisă de către bugetul de stat în proporție de 90%, obligația ordonatorului de credite al Primăriei Dumbrăveni fiind cea de a susține valoarea sumei în proporție de 10%, suma menționată nu a fost transmisă de la bugetul de stat iar ordonatorul

de credite deși a transmis notificări Ministerului Finanțelor în scopul remedierii situației în prezent nu a primit o soluție favorabilă. Menționăm faptul că Primăria Dumbrăveni a solicitat Ministerului Finanțelor Publice, fonduri necesare pentru achitarea integral a drepturilor salariale și a indemnizațiilor necesare asistenților personali dar în prezent nu a primit aceste fonduri.

Menționăm faptul că Primăria Dumbrăveni a solicitat Ministerului Finanțelor Publice, fonduri necesare pentru achitarea integral a drepturilor salariale și a indemnizațiilor necesare asistenților personali dar în prezent nu a primit aceste fonduri.

Menționăm că solicitarea fondurilor s-a realizat telefonic de către primar în scopul soluționării problemei. Aceste fonduri nu au fost trimise de către bugetul de stat - cuantumul de 90% astfel încât Primăria Dumbrăveni să contribuie cu valoarea de 10% pentru a se putea soluționa problema solicitată de petentă, în situația în care vom primi fondurile se va efectua plata concediului de odihnă. În prezent nu am primit nicio lămurire concretă precum că se vor suplini fonduri pentru plata concediilor de odihnă a asistentului personal al persoanei cu handicap.

(...)

Cu privire la plata salariului potrivit contractului de muncă încheiat între petiționară și Primăria Dumbrăveni Suceava, aceasta a fost plătită integral conform statelor de plată atașate.

În aceste circumstanțe considerăm că numita abuzează prin semnalarea unor situații care nu se justifică deși Primăria Dumbrăveni i-a pus la dispoziție soluții reale și concrete pe care acesta le-a refuzat nejustificat. Ca și angajator Primăria Dumbrăveni și-a executat obligațiile față de

>>.

Așadar, în urma controlului realizat în cauză, autoritatea publică locală și-a menținut refuzul de a-i respecta și asigura dreptul petentei la un concediu de odihnă anual plătit.

În aceste împrejurări, apreciem că refuzul Primarului comunei Dumbrăveni, județul Suceava, de a rezolva cererea referitoare la dreptul petentei la concediu de odihnă anual plătit prin compensarea în bani, **la încetarea contractului de muncă, a concediului de odihnă convenit și neefectuat de către aceasta, reprezintă un refuz nejustificat, în accepțiunea art. 2 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.**

III. Argumentele de drept aduse în susținerea cererii de chemare în judecată, formulate de către Avocatul Poporului, în numele și pentru

Astfel cum a fost stabilit la nivel jurisprudențial, pentru existența unui refuz nejustificat trebuie să fie îndeplinite două condiții: în primul rând, se impune existența unei comunicări exprese a autorității publice căreia i s-a adresat cererea, și, în al doilea rând, refuzul este rezultatul unui exces de putere, respectiv, este realizat prin încălcarea limitelor competenței prevăzute de lege sau prin încălcarea drepturilor și libertăților cetățenilor.

În ceea ce privește **prima condiție**, în speță, **refuzul autorității publice locale** a fost comunicat petentei prin intermediul adresei nr. 13.511 din 28.11.2023, emise de către Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava.

Referitor la cea de-a **doua condiție**, apreciem că, refuzul Primarului comunei Dumbrăveni, județul Suceava, de a **compensa în bani concediul de odihnă convenit și neefectuat** pentru întreaga perioadă lucrată de către petentă, până la încetarea contractului individual de muncă, **este dat cu exces de putere**, în sensul art. 2 alin. (1) lit. n)¹ din Legea nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

În prealabil, în privința termenelor procedurale, reținem că, termenul regresiv de 3 ani prevăzut de art. 268 alin. (1) lit.c) din Codul Muncii se calculează de la data nașterii dreptului la acțiune, respectiv, de la data încetării contractului individual de muncă, rațiunea acestei soluții derivând din împrejurarea că compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat nu poate fi pretinsă până la încetarea raportului de muncă.

De la regula efectuării în natură a concediului de odihnă, Codul muncii prevede o singură excepție când compensarea în bani este permisă, respectiv, în cazul încetării contractului individual de muncă, conform dispozițiilor art.146 alin. (3) din Codul muncii: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.”.

¹ **exces de putere** - exercitarea dreptului de apreciere al autorităților publice prin încălcarea limitelor competenței prevăzute de lege sau prin încălcarea drepturilor și libertăților cetățenilor.

Astfel, după împlinirea perioadei de report de 18 luni prevăzută de alin. (2) din același articol, **se stinge doar dreptul de efectuare a concediului de odihnă în natură, însă, subzistă componenta pecuniară a acestuia**. Cu alte cuvinte, după împlinirea termenului de 18 luni de reportare a concediului de odihnă, **angajatul nu mai are dreptul de a efectua concediul de odihnă în natură, însă, nu pierde dreptul de a fi compensat pentru concediul neefectuat**.

Ceea ce impune atenție în plus față de faptul că subzistă componenta pecuniară a dreptului la concediu de odihnă, este data la care se naște dreptul de compensare, dată în funcție de care se va calcula termenul general de prescripție de trei ani.

În aceste condiții, întrucât **compensarea în bani a concediului de odihnă se naște exclusiv la data încetării contractului individual de muncă**, până la această dată nefiind de conceput vreo situație în care compensarea concediului de odihnă să poată fi pretinsă, este firesc ca dreptul la acțiune să se nască la data încetării contractului individual de muncă.

Cu alte cuvinte, componenta pecuniară a concediului de odihnă este un drept afectat de o condiție suspensivă, respectiv, de condiția încetării raporturilor de muncă între părți, fără ca legiuitorul să distingă între diferitele cauze care au ca efect încetarea raporturilor de muncă².

Astfel, obligația angajatorului de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat devine scadentă la data încetării raporturilor de muncă dintre părți, corelativ, născându-se dreptul angajaților la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, necondiționat de vreo cerere adresată angajatorului în acest sens.

Prin urmare, raportat la data încetării contractului individual de muncă din prezenta cauză, aplicând termenul de 3 ani regresiv, calculând și împlinirea termenului de report de 18 luni, se constată că **dreptul petentei la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat subzistă pentru întreaga perioadă solicitată respectiv perioada valabilității contractului individual de muncă**.

În acest context, Curtea Constituțională a constatat faptul că „*art. 41 alin. (2) din Constituție consacră dreptul la «concediul de odihnă plătit». Durata concediului de odihnă este proporțională cu perioada de lucru efectuată, iar obligația de a plăti indemnizația de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului. În cazul încetării contractului individual de muncă, **efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă și, din această cauză, se naște dreptul salariatului de a primi o compensație în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau proporțional cu perioada lucrată și pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului și obligația corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicicum dreptul persoanei la o activitate economică și la libera inițiativă.**” (a se vedea, Decizia Curții Constituționale nr. 46/2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 141 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii).*

Pe fondul cauzei, art. 35 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, instituie, ca o măsură de protecție a persoanelor cu handicap grav, posibilitatea acestora de a beneficia de un asistent personal a cărui remunerație este suportată de către autoritățile locale, respectiv, primăria localității de domiciliu sau reședința a persoanei cu handicap grav.

Pentru aceasta, art. 39 alin. (1) și alin. (3) din legea amintită prevede încheierea unui contract individual de muncă între asistentul personal și primăria localității de domiciliu sau reședința a persoanei cu handicap grav, stabilind că **modalitățile și condițiile de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă al asistentului personal se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare**³.

² Prin Decizia nr. 312 din 8 iulie 2004, Curtea Constituțională a statuat că „o componentă esențială a dreptului muncii o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspectele prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, republicată, printre care se regăsește și concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacție, nu poate fi retras și nici nu se poate renunța la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă, doar durata, condițiile și perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca. Așadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat muncă și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională obligația angajatorului să-l compenseze în bani”.

³ În mod similar, dispozițiile art. 5 din Normele metodologice privind condițiile de încadrare, drepturile și obligațiile asistentului personal al persoanei cu handicap, aprobate prin Hotărârea de Guvern nr. 427/2001 prevăd că: (1) Contractul individual de muncă al asistentului personal se încheie cu primarul localității de domiciliu sau, după caz, de reședință, stabilită potrivit legii, a persoanei cu handicap grav, pe baza hotărârii consiliului local. (...) (4) Modalitățile și condițiile de încetare a contractului individual de muncă al asistentului personal sunt cele prevăzute de Legea nr. 53/2003 -

În conformitate cu art. 37 alin. (1) lit. a) și lit. c) din Legea nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, *pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi: a) salariu stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; (...) c) concediu anual de odihnă, potrivit dispozițiilor legale aplicabile personalului încadrat în instituții publice.*

În același sens sunt și dispozițiile art. 3 alin. (1) din Normele metodologice privind condițiile de încadrare, drepturile și obligațiile asistentului personal al persoanei cu handicap, aprobate prin Hotărârea de Guvern nr. 427/2001, ce prevăd că: *„Asistentul personal beneficiază de concediu anual de odihnă plătit, de asigurări sociale de stat și de sănătate, potrivit dispozițiilor legale aplicabile personalului încadrat cu contract individual de muncă.”⁴*

Menționăm și faptul că, în privința concediului de odihnă, prevederile Legii nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu fac referire la durata concediului de odihnă pentru asistentul personal, astfel că, pentru stabilirea duratei concediului de odihnă devin incidente prevederile art. 1 alin. (1) din Hotărârea de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, potrivit căroră salariații din administrația publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă.

Totodată, mai invocăm dispozițiile art. 40 alin. (2) lit. c) din același act normativ, ce prevăd că *„Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: (...) c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă”.*

De asemenea, potrivit art. 144 din Codul Muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Aceste dispoziții se completează și cu cele ale art. 38 din aceeași lege, care prevăd că *„Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”.*

În ce privește plata concediului de odihnă aferent perioadei lucrate, la art. 150 alin. (1)-(2) din Codul muncii s-a prevăzut că: *„(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.”*, iar conform art. 146 alin. (1) și (2) din aceeași lege, *„(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. (2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual”.*

Similar, potrivit art. 40 alin. (1) din Legea nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, *„autoritățile administrației publice locale au obligația să prevadă în bugetul local sumele necesare din care se suportă salarizarea, precum și celelalte drepturi cuvenite asistentului personal, potrivit legii. Sumele se asigură în proporție de cel mult 90% de la bugetul de stat, din sume defalcate din taxa pe valoarea adăugată, în baza numărului de beneficiari comunicat de unitățile administrativ-teritoriale”.*

Din interpretarea dispozițiilor legale sus citate rezultă că, întrucât petenta nu a efectuat zilele de concediu aferente întregii perioade lucrate, raporturile juridice între cele două părți nemaifiind în ființă, angajatorul are obligația față de fosta angajată de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat, legiuitorul neinstituind vreo derogare în acest sens în privința autorităților publice locale, respectiv, Primarul comunei Dumbrăveni, județul Suceava.

În plus, trebuie avut în vedere că, acordarea concediului de odihnă este o dispoziție cu caracter obligatoriu și prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene s-au adus clarificări importante privind dreptul lucrătorului la indemnizație de concediu după încetarea raporturilor de muncă.

Codul muncii, cu modificările ulterioare, care se aplică în mod corespunzător, adaptate la specificul contractului individual de muncă al asistentului personal; în cazul decesului persoanei cu handicap grav, contractul individual de muncă al asistentului personal va înceta de drept. (...)

Potrivit instanței europene (*a se vedea*, Hotărârea din 6 noiembrie 2018 pronunțată în cauza C-619/16), dreptul la concediu anual, consacrat la art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, urmărește astfel să îi permită lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 34). În completare, „prevăzând că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, **cu excepția cazului încetării raportului de muncă**, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 urmărește în special să asigure posibilitatea lucrătorului de a beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale (*a se vedea în acest sens* Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 60 și jurisprudența citată)”.⁵

Totodată, subliniem că, dreptul la concediu anual plătit, consacrat de art. 31 din Cartea drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, este ridicat la rangul de drept fundamental în cadrul Uniunii Europene.

În examinarea modului de aplicare a art. 31 din Cartă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat că dreptul pentru fiecare lucrător la o perioadă de concediu anual plătit implică, prin însăși natura sa, o obligație a angajatorului de a acorda acest concediu sau, **în compensație, o indemnizație pentru concediul neefectuat la încetarea relației de muncă** (*a se vedea*, Hotărârea din 17 aprilie 2018, în cauza C-414/16).

În acest context, față de susținerile părților, care precizează că, „**angajatorul nu a fost de rea credință, cu privire la programarea concediului de odihnă, acesta nu s-a realizat din motive financiare, instituția administrativă nu dispune de fonduri financiare care să susțină executarea acestor plăți, deoarece sumele alocate pentru plata asistentului personal al persoanei cu handicap se asigură de la bugetul de stat**”, fac trimitere la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, potrivit căreia, **în lipsa probei că au fost depuse diligențele necesare pentru ca salariatul să fie în măsură să-și efectueze concediul de odihnă plătit, angajatorul va trebui să acorde despăgubiri pentru repararea prejudiciului cauzat, constând în plata indemnizației corespunzătoare** (Hotărârea Curții - Marea Cameră din 6 noiembrie 2018 din cauza C-684/16⁵).

Prin urmare, în ceea ce privește dispozițiile art. 77 alin. (3)⁶ din Legea nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, invocate de către autoritatea publică locală, în sensul că și-a îndeplinit obligațiile față de petentă, precizăm că, acestea nu exclud obligația angajatorului de a achita salariatului indemnizația de concediu.

Petenta nu a refuzat să-și exercite dreptul la un concediu anual, ci a solicitat ca acordarea acestuia să se realizeze, inclusiv sub aspectul remunerării sale, potrivit art. 144 alin. (1) din Codul muncii, așa cum rezultă și din răspunsurile Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava.

În consecință, apreciem că raportat la dispozițiile art. 146 alin. (3) din Codul muncii, care menționează că în acest caz, **compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă**, se stinge doar dreptul de efectuare a concediului de odihnă în natură, însă, subzistă componenta pecuniară a acestuia.

Cu alte cuvinte, după împlinirea termenului de 18 luni de reportare a concediului de odihnă, angajatorul nu mai are dreptul de a efectua concediul de odihnă în natură, însă, nu pierde dreptul de a fi compensat pentru concediul neefectuat.

În aceste condiții, întrucât **compensarea în bani a concediului de odihnă se naște exclusiv la data încetării contractului individual de muncă**, până la această dată nefiind de conceput vreo situație în care compensarea concediului de odihnă poate fi pretinsă, **este firesc ca dreptul la acțiune pentru obligarea angajatorului la**

⁵ „45 În acest scop și astfel cum a arătat de asemenea avocatul general la punctele 41-43 din concluzii, **angajatorul este obligat în special, având în vedere caracterul imperativ al dreptului la concediu anual plătit și pentru a asigura efectul util al articolului 7 din Directiva 2003/88, să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit**, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util pentru a garanta că respectivul concediu este încă apt să garanteze persoanei interesate repausul și destinderea la care se presupune că contribuie, cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate. 46 În plus, sarcina probei în această privință revine angajatorului (*a se vedea prin analogie* Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 68). În cazul în care acesta nu poate stabili că a dat dovadă de deplină diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, trebuie să se considere că stingerea dreptului la concediul respectiv la sfârșitul perioadei de referință sau de report autorizate și, în cazul încetării raportului de muncă, lipsa corelativă a plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (1) și, respectiv, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88”.

⁶ Pe perioada concediului de odihnă, angajatorul are obligația de a asigura persoanei cu handicap grav sau accentuat un înlocuitor al asistentului personal profesionist ori găzduirea într-un centru de tip respira.

compensarea în bani a concediului neefectuat proporțional cu perioada lucrată, să se nască la data încetării contractului individual de muncă.

Ca atare, reținând și practica instanței de contencios constituțional în acest sens, mai sus citată, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat muncă și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională obligația angajatorului să-l compenseze în bani (Decizia Curții Constituționale nr. 312/8 iulie 2004).

Prin urmare, raportat la data încetării contractului individual de muncă din prezenta cauză, aplicând termenul de 3 ani de prescripție, conform art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, se constată că, dreptul petentei la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat subzistă proporțional cu perioada lucrată, în speță, pentru întreaga perioadă de valabilitate a contractului individual de muncă.

Or, prin faptul că Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava, i-a oferit salariatei doar posibilitatea unui concediu de odihnă, sub condiția neplății acestuia, cum reiese din adresele de răspuns mai sus indicate, autoritatea publică locală și-a depășit competențele legale, prin încălcarea **principiului autonomiei locale**, prevăzut la art. 84 alin. (3) și (5)⁷ din Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ce **presupune respectarea legilor**, implicit a Legii nr. 448/2006, cu modificările și completările ulterioare și a Codului muncii.

Față de cele expuse, în situația în care veți constata refuzul nejustificat al Primarului comunei Dumbrăveni, județul Suceava, privind compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit și neefectuat de către petentă, pentru întreaga perioadă lucrată, în calitate de asistent personal, în baza contractului de muncă încheiat cu Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava, în temeiul art. 18 din Legea nr. 544/2004, cu modificările și completările ulterioare, **solicităm să dispuneți obligarea părților la compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit și neefectuat pentru proporțional cu întreaga perioadă lucrată de către doamna**

, până la încetarea contractului individual de muncă, cu toate consecințele legale ce decurg din acestea, actualizată cu rata inflației la data plății, precum și la plata dobânzii legale penalizatoare calculată de la data scadenței și până la data plății efective.

În privința dobânzii legale, apreciem că devin incidente dispozițiilor art. 1516, art. 1530 Cod civil și art. 1535 alin. (1) din Codul civil, ce prevede că, în cazul în care o sumă de bani a ajuns la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii de la scadență până în momentul plății, în quantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu, astfel că petenta este îndreptățită la plata dobânzii legale aferente sumelor datorate, de la data scadenței lunare a fiecărui drept și până la data plății.

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Ordonanța de Guvern nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie și penalizatoare pentru obligații bănești, precum și pentru reglementarea unor măsuri financiar fiscale în domeniul bancar, cu modificările și completările ulterioare, „**dobânda datorată de debitorul obligației de a da o sumă de bani la un anumit termen, calculată pentru perioada anterioară împlinirii termenului scadenței obligației, este denumită dobândă remuneratorie**”, iar la alin. (3) se prevede că „**dobânda datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență este denumită dobândă penalizatoare**”.

Nivelul dobânzii legale este cel stabilit, de asemenea, prin lege, respectiv, potrivit dispozițiilor art. 3 din același act normativ.

Referitor la actualizarea sumei cu rata inflației, apreciem că principiul ce stă la baza instituției actualizării creanței este cel al reparării integrale a prejudiciului cauzat de debitor, prin neplata la scadență a obligației. Totodată, considerăm că, actualizarea acoperă deprecierea monedei naționale între data nașterii creanței și cea a plății, menținându-se astfel aceeași putere de cumpărare a monedei. Acordarea dobânzii legale concomitent cu actualizarea cu indicele de inflație a sumei datorate nu conduce la o dublă reparare a prejudiciului cauzat prin neplata la timp a drepturilor în quantumul datorat.

În concluzie, având în vedere motivele expuse mai sus, vă rugăm să admiteți cererea de chemare în judecată astfel cum a fost formulată.

⁷ Art. 84: Dispoziții generale aplicabile autonomiei locale - (1) *Autonomia locală*, definită la art. 5 lit. j), se exercită de autoritățile administrației publice locale. (...) (3) *Autonomia locală* este numai administrativă și financiară, fiind exercitată pe baza și în limitele prevăzute de lege.

IV. Aspecte privind citarea părților și comunicarea actelor de procedură

Instituția Avocatul Poporului a formulat cererea de chemare în judecată, ce face obiectul prezentului dosar, **în numele și pentru petenta** _____, în temeiul art. 15 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, art. 1 alin. (3), coroborat cu art. 8 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (3), art. 13 și art. 18 alin. (3) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu dispozițiile art. 15 alin. (1) din Hotărârea de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 146 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 41 alin. (2) din Constituția României, republicată.

În acest sens, menționăm că, în prezenta cauză, sunt incidente dispozițiile art.1 alin.(3) din Legea nr.554/2004, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora „*Avocatul Poporului, în urma controlului realizat, potrivit legii sale organice, dacă apreciază că ilegalitatea actului sau refuzul autorității administrative de a-și realiza atribuțiile legale nu poate fi înlăturat decât prin justiție, poate sesiza instanța competentă de contencios administrativ de la domiciliul petentului. **Petiționarul dobândește de drept calitatea de reclamant, urmând a fi citat în această calitate. Dacă petiționarul nu își însușește acțiunea formulată de Avocatul Poporului la primul termen de judecată, instanța de contencios administrativ anulează cererea.***”.

Pe cale de consecință, **procedura de citare în prezentul litigiu trebuie îndeplinită exclusiv față de petenta _____, în calitatea sa de reclamantă**, aceasta dobândind calitate procesuală activă în dosarul cauzei conform normelor precitate.

În drept,

Înțelegem să ne întemeiem cererea de chemare în judecată pe dispozițiile art. 15 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 35/1997, republicată, art. 1 alin. (3), coroborat cu art.8 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (3), art. 13 și art. 18 alin. (3) din Legea nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu dispozițiile art. 15 alin. (1) din Hotărârea de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 146 alin. (3) din Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 41 alin. (2) din Constituția României, republicată.

Probe,

În dovedirea celor susținute în cererea de chemare în judecată, **solicităm încuviințarea administrării probei cu înscrisuri**, pe care o considerăm pertinentă, concludentă și utilă soluționării cauzei, precum și de orice alt mijloc de probă admis de lege, care se va dovedi necesar, util și pertinent în prezenta cauză.

În susținerea cererii, în cadrul probei cu înscrisuri, **anexăm în copie certificată, înscrisurile identificate mai jos:**

1. Petiția nr. 1957/19.01.2024, înregistrată la Biroul Teritorial Suceava al instituției Avocatul Poporului, formulată de către doamna _____
2. Petiția nr. 9763/25.03.2024, înregistrată la Biroul Teritorial Suceava al instituției Avocatul Poporului, formulată de către doamna _____
3. Demers nr. 1957/22.01.2024, adresat Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
4. Demers nr. 1957/21.02.2024, adresat Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
5. Demers nr. 1957/10.04.2024, adresat Primăriei comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
6. Adresa nr. 5538/20.02.2024, emisă de către Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
7. Adresa nr. 5538/23.02.2024, emisă de către Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
8. Adresa nr. 10276/28.03.2024, emisă de către Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
9. Adresa nr. 10276/01.04.2024, emisă de către Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava;
10. Adresa nr. 22710/19.07.2024, emisă de către Primăria comunei Dumbrăveni, județul Suceava.

De asemenea, în temeiul art. 13 alin. (2) din Legea nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, **solicităm ca părțile să depună la dosarul cauzei întreaga documentație care a stat la baza emiterii actelor administrative cu caracter individual atacate, precum și orice alte lucrări necesare pentru soluționarea cauzei.**

Cu privire la timbraj, precizăm că, în temeiul art. 270 raportat la art. 266 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prezenta cauză este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

De asemenea, mai prezintă relevanță **dispozițiile art. 30 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbre, potrivit căroră „sunt scutite de taxa judiciară de timbru acțiunile și cererile, inclusiv căile de atac formulate, potrivit legii, de Senat, Camera Deputaților, Președinția României, Guvernul României, Curtea Constituțională, Curtea de Conturi, Consiliul Legislativ, Avocatul Poporului, de Ministerul Public și de Ministerul Finanțelor Publice, indiferent de obiectul acestora, precum și cele formulate de alte instituții publice, indiferent de calitatea procesuală a acestora, când au ca obiect venituri publice”**.

Solicităm judecarea prezentei cauze și în lipsa părților, în temeiul art. 223 alin. (3), coroborat cu art. 411 alin. (1) pct. 2 teza finală din Codul de procedură civilă.

Depunem prezenta cerere de chemare în judecată în 3 (trei) exemplare, în original, împreună cu înscrisurile anexate, în copie certificată, unul pentru instanță și restul pentru comunicare către părți.

Avocatul Poporului,



București, 27 septembrie 2024

DOMNULUI PREȘEDINTE AL TRIBUNALULUI SUCEAVA

