

ROMANIA

TRIBUNALUL PRAHOVA - SECȚIA I CIVILĂ

DOSAR NR. 5261/105/2012

SENTINȚA CIVILĂ NR. 1199

Ședința publică din data de 23.04.2013

PREȘEDINTE - LILIANA CĂTĂLINA DUȚU

ASISTENT JUDICIAR - PETRONELA DRAGOMIRESCU

- GABRIEL SANDU POTOCEA

GREFIER - TEODORA SANDU

Pe rol fiind soluționarea litigiului de muncă, având ca obiect „drepturi bănești”, formulat de reclamantul SINDICATUL MECANICILOR ȘI REPARATORILOR DE LOCOMOTIVE DIN DEPOUL C.F.R. PLOIEȘTI, cu sediul în Ploiești str. Depoului nr.15, județul Prahova, în numele și pentru membrii săi de sindicat, cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de Avocat Matianu Dorel, cu sediul în municipiul Brașov, str. Baba Novac nr. 13, județul Brașov, în contradictoriu cu pârâta SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FEROVIAR DE CĂLĂTORI CFR CĂLĂTORI SA - SUCURSALA DE TRANSPORT FEROVIAR DE CĂLĂTORI BUCUREȘTI, cu sediul în municipiul București, str. Dinicu Golescu nr. 38, sector 1.

Dezbaterile au avut loc în ședința publică din data de 16.04.2013, susținerile părților fiind consemnate în încheierea de ședința de la acea data ce face parte integrantă din prezenta când instanța, având nevoie de timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea pentru data de 23.04.2013, când a pronunțat următoarea hotărâre.

TRIBUNALUL :

Deliberând asupra cererii de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul acestei instanțe sub nr. 5261/105/2012 din data de 11 iulie 2012, reclamanta Sindicatul Mecanicilor și Reparatorilor de Locomotive din Depoul C.F.R. Ploiești, în numele și pentru membrii săi de sindicat care și-au însușit cererea de chemare în judecată prin semnătură și au împuternicit sindicatul să introducă acțiunea, a chemat în judecată pârâta Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători CFR Călători SA - Sucursala de Transport Feroviar de Călători București solicitând instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să se dispună: - obligarea pârâtei să plătească fiecărui membru de sindicat, salariat al pârâtei, drepturile salariale calculate la salariul de baza minim brut de 700 lei stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 01.01.2008, pentru perioada 05.07.2009 -31.12.2010, în conformitate cu legislația muncii și cu Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Ramură Transporturi valabil pentru anii 2008 -2010; - să fie obligată pârâta să plătească fiecărui reclamant pentru perioada 05.07.2009 - 01.04.2010, diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 570 lei, corespunzător clasei 1 de salarizare, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente; - să fie obligată pârâta să plătească fiecărui reclamant pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010 (începând cu data de 01.04.2010, salariul de baza

minim brut a fost majorat la 600 lei, conform actului adițional nr.106/90/29.04.2010 la CCM), diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 600 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut, pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente, precum și obligarea părții la plata daunelor - interese constând în actualizarea sumei pe care o datorează cu rata inflației, la care se adaugă dobânda legală și la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii, au arătat că sunt salariații părții, iar în perioada 05.07.2009 - 01.04.2010, au beneficiat de un salariu de încadrare calculat pentru o valoare a salariului de bază minim brut de 570 lei, respectiv de 600 lei, pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, în baza Actului Adițional la Contractul Colectiv de Munca înregistrat sub nr. 106/90/29.04.2010 care a modificat salariile de baza brute anterioare, începând cu data de 01.04.2010 până la data de 31.12.2010. Conform Contractului Colectiv de Munca Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010, respectiv art. 41 alin. 3 lit. a, salariul de baza minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 01.01.2008 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 ore medie/lună, este de 700 lei, adică 4,12 lei/oră, salariul fiind stabilit fără alte sporuri, adausuri sau indemnizații incluse în acesta.

Articol 41 lit. b prevede că părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate, vor lua ca baza de la care pornesc negocierile valoarea salariului de bază minim brut la nivel de ramura transporturi, stipulate la art. 41 pct. 3 lit. a, pentru stabilirea salariului de baza minim brut la nivelul respectiv, adică 700 lei, și nu 570 lei pentru perioada 05.07.2009 - 01.04.2010, respectiv 600 lei pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, cât le-a fost acordat de către părțile.

Mai arată că, în calitate de angajator, părțile nu a calculat și nu a plătit reclamanților drepturile salariale calculate la salariul de baza minim brut de 700 lei stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil de la 01.01.2008, încălcând astfel prevederile art.40 alin.2 lit. c din Codul Muncii, potrivit cărora „angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractul individual de muncă”, iar art.241 alin.1 lit.c din Codul Muncii prevede ca „clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel”.

Sindicatul - reclamant invocă, de asemenea, prevederile art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, potrivit cărora contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților, prevederile art. 238 Codul Muncii (în vigoare la data încheierii și înregistrării contractelor colective de muncă), potrivit cărora: (1) „Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior”. (2) Contractele individuale de munca nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.” În același sens, arată sindicatul - reclamant că sunt și prevederile art. 8 din Legea nr. 130/1996 republicată, în vigoare la data încheierii și înregistrării C.C.M. pe anii 2009 - 2010, astfel: (1) „Clauzele contractelor colective de muncă pot fi

stabilite numai în limitele și în condițiile prevăzute de prezenta lege. (2) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca încheiate la nivel superior. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal”.

Contractele colective de muncă la nivel inferior pot conține clauze care să stabilească drepturi numai la un nivel superior celui stabilit prin contractele colective de muncă la nivel superior și, în aceste condiții, sindicatul – reclamant arată că pârâta avea obligația să acorde reclamanților salariul de încadrare calculat la o valoare a salariului de baza minim brut de 700 lei, și nu la o valoare de 570 lei, respectiv de 600 lei.

Art. 3 alin. (1) al CCM unic la nivel de ramura transporturi pe anii 2008 - 2010 prevede că: „clauzele acestui contract colectiv de muncă la nivel de ramura transporturi produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora”, art. 5 alin. 6 al aceleiași CCM prevede ca „ în cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul contract, neexercitarea de către partea care suferă vreun prejudiciu a dreptului de a cere legal executarea întocmai sau, după caz, prin echivalent bănesc a obligațiilor respective, nu înseamnă că ea a renunțat la acest drept al său”.

Întrucât nu există motive de natură juridică care să ducă la suspendarea ori anularea acestui drept de natură salarială, reglementate de art. 246 Codul Muncii, se impune obținerea acestuia prin intermediul dreptului procesual civil și având în vedere neplata acestor drepturi salariale care se cuvin reclamanților conform CCM la data scadenței, în temeiul dispozițiilor art. 161 alin. 1 Codul Muncii și ale art. 998, art. 1084 și art. 1088 Cod civil, reclamantul apreciază că este justificată obligarea pârâtei la plata dobânzii legale și a indicelui de devalorizare al monedei, aferente sumelor datorate de la data scadenței acestora până la data plății efective.

În drept, reclamantul invocă, dispozițiile art. 41 alin. 5 din Constituția României, care prevede că este garantat caracterul obligatoriu al convențiilor colective, raportat la CCM nr. 722 din 24.01.2008 unic la nivel de ramura transporturi pe anii 2008 - 2010, art. 41 alin. 3 lit. a, b, art. 1 alin. 1, art. 3, alin. 1, alin. 3, art. 5 alin. 6, art. 123 alin. 1 și 2, anexa 5, pct. 1, Codul Muncii art. 37, art. 40 alin. 2 lit. c, art. 236 alin. 1 și 2, art. 238 alin. 1, 2 și 3, art. 241 alin. 1 lit. c, art. 243 alin. 1 și 2, art. 156, art. 161 alin. 1 și 4, art. 166 alin. 1, art. 281, art. 283 alin. 1 lit. c, art. 284 alin. 2, art. 11, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, art. 7 alin. 2, art. 8 alin. 1, 2, 3, art. 998, art. 1084 și art. 1088 Cod Civil, art. 274 Cod procedura civilă.

Solicită proba cu înscrisuri constând în contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi, CCM al SNTFC CFR Călători și actele adiționale aferente acestuia și orice altă probă utilă cauzei și, de asemenea, solicită obligarea pârâtei de a depune la dosarul cauzei calculul drepturilor salariale convenite reclamanților, arătând că sporurile aferente salariului de bază se acordă în funcție de timpul efectiv lucrat, iar pârâta dispune de foile de prezență, pontajele pentru perioada respectivă și logistica necesară, invocând dispozițiile art. 172 Cod procedura civilă și sancțiunea prevăzută de art. 174 din cod.

La data de 07.11.2012, reclamantul – sindicat depune, la dosarul cauzei, tabelul purtând semnăturile membrilor de sindicat ce și-au însușit cererea de chemare în judecată, cărțile de identitate, adeverințe și carnetele de muncă ale acestora (f. 26-180 din volumul I component al dosarului).

La data de 08.11.2012, pârâta a formulat întâmpinare, prin care a invocat excepția prescrierii dreptului la acțiune, în conformitate cu art. 268 lit. e din

Codul muncii, potrivit căruia în termen de 6 luni de zile reclamanții trebuiau să introducă acțiunea, fiind vorba de neexecutarea contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia, neprocedându-se astfel, dreptul la acțiune fiind prescris.

Drepturile bănești solicitate sunt calculate ținând seama de coeficientul de ierarhizare, raportat la salariul minim de 700 lei brut garantat în plată potrivit dispozițiilor legale și așa cum rezultă din înscrisurile de la dosar, salariile negociate și acordate reclamanților în perioada 2009 – 2011 sunt peste nivelul salariului minim brut de 700 lei, acestea au fost acordate în funcție de pregătirea profesională, funcția ocupată, sporurile privind condițiile periculoase pentru lucrul pe timpul nopții, pentru munca prestată în zilele nelucrătoare și sărbătorile legale.

Pârâta invocă dispozițiile art. 132 și art. 133 din Legea dialogului social, arătând că nu este posibil ca salariații dintr-o unitate să beneficieze de drepturile prevăzute în două contracte colective de muncă, unul la nivel de unitate și altul la nivel superior, câtă vreme art. 133 alin. 2 din această lege prevede că la fiecare dintre nivelurile prevăzute mai sus se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă, fiind în interesul organizațiilor sindicale ca în situația în care contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu conține nivelul minimal al clauzelor încheiate în contractul colectiv de muncă la nivel superior să întreprindă demersurile legale pentru remedierea acestei omisiuni.

Față de înscrisurile din dosarul cauzei și argumentele aduse, pârâta arată că reclamanta solicită valorificarea unui drept, invocând, în mod indirect, neregularitatea pricinuită prin propriul său fapt, solicitând respingerea acțiunii, invocând, în drept, dispozițiile art. 115 Cod procedură civilă, solicitând judecata cauzei în lipsă și, pentru administrare în apărare, proba cu acte și orice mijloace de probă care se vor dovedi utile cauzei.

Printr-o nouă întâmpinare depusă la data de 30.01.2013, pârâta invocă excepția lipsei calității de reprezentant a reclamantului, invocând dispozițiile art. 62 lit. g, potrivit cărora la cererea membrilor acestora au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărător propriu sau aleși, temei față de care precizează că numita Gogu Argentina are contractul individual de muncă încetat de la data de 01.06.2012, iar față de data introducerii acțiunii nu mai avea calitatea de salariată a pârâtei, solicitând admiterea excepției și scoaterea acesteia din cauză.

Pârâta reiterează excepția prescripției dreptului material la acțiune, față de solicitarea reclamantului de acordare a unor diferențe salariale, dezvoltând aceleași considerente pe care le-a expus și în prima apărare scrisă, iar pe fondul cauzei, pârâta solicită respingerea acțiunii, arătând următoarele:

Contractul valabil încheiat este legea părților contractante, potrivit dispozițiilor art. 236 alin. 4 Codul muncii și art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996, arătând că se solicită în perioada 01.07.2009 – 31.12.2011 diferența de drepturi salariale, rezultată din salariul de bază minim brut negociat de 700 lei, prevăzut de dispozițiile art. 41 din CCM Unic la nivel de ramură transporturi valabil și CCM la nivel de unitate al SNTFC „CFR Călători” S.A.

Potrivit dispozițiilor art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 privind Contractul Colectiv de Muncă, salariul astfel negociat fiind menționat și în Contractul Individual de Muncă al reclamanților, la data nașterii raporturilor juridice de drept C.C.M. Unic la nivel de Ramura Transporturi, nu poate produce efecte câtă vreme exista încheiat în mod valabil C.C.M. la nivel de unitate.

Ca atare, pârâta arată că părțile s-au înțeles de comun acord că, pentru anii 2009 și 2010, să stabilească un alt salariu minim la nivelul societății precum

si alți coeficienți de ierarhizare, decât cei prevăzuți în C.C.M. Unic la Nivel de Ramură Transporturi și prin urmare, instanța de judecată este ținută să analizeze cererea reclamantului prin prisma principiului forței obligatorii a convențiilor care reprezintă un motiv de ordine publică.

Totodată, precizează că, contractul colectiv de muncă la nivel de unitate aplicabil pentru anii 2009 - 2010 a fost încheiat cu respectarea contractului de muncă încheiat la nivel superior, respectiv C.C.M. Unic la Nivel de Grup de Unități Feroviare pe 2006/2008, a cărui valabilitate a fost prelungită prin act adițional până în anul 2010, astfel încât prevederile din C.C.M. Unic la Nivel de Ramură Transporturi nu sunt aplicabile, în speță, fiind incidente cele la nivel de unitate și grup de unități feroviare.

Pentru anii 2009 - 2010, prin actul adițional nr. 370/20.06.2008 la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități Feroviare 2008 - 2010 la art. 4 se prevede prelungirea valabilității acestui contract pe o perioadă de 48 de luni, stabilindu-se salariile de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare valabile de la 01.07.2008 - 01.07.2012.

Salariile de bază lunare stabilite prin contractul individual de muncă al reclamantului se încadrează atât în prevederile C.C.M. încheiat la nivel de unitate, cât și în prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități Feroviare, arată pârâta și mai mult, prin C.C.M. la nivel de S.N.T.F.C. "C.F.R. Călători" S.A. si C.C.M. Unic la Nivel de Grup de Unități Feroviare, sunt prevăzute clase si coeficienți de ierarhizare specifici activității feroviare, clasa 1 de salarizare nu poate fi asimilată cu salariul minim de 700 lei prevăzut de C.C.M. pe ramura transporturi, deoarece în acest contract colectiv nu sunt prevăzute clase de salarizare, ci numai coeficienți de ierarhizare pentru diverse categorii profesionale.

Prin urmare, în opinia pârâtei, cererea reclamantului de plată a acestor drepturi bănești prin raportare la nivelul salariului minim de 700 lei prevăzut de C.C.M. Unic la Nivel de Grup de Unități Feroviare nu are temei legal și având în vedere prevederile contractuale invocate mai sus și aplicabile în perioada în care reclamantul solicită diferența de salarii, față de care solicită să se constate că drepturile convenite acestora în temeiul Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate si celui individual de muncă au fost plătite în mod corespunzător, societatea onorându-și obligațiile asumate întocmai și la timp.

Clauzele contractelor colective de muncă încheiate la nivel inferior care conțin drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin C.C.M. încheiate la nivel superior sunt lovite de nulitate, însă nulitatea va fi constatată de instanța competentă la cererea părții interesate, potrivit art. 24 alin. 1, alin. 2, alin. 3, alin. 4, coroborat cu art. 8 alin. 2 si alin. 3 din Legea nr. 130/1996 privind Contractul Colectiv de Muncă, aplicabil în perioada 2009 - 2010 de valabilitate a C.C.M. la nivel de unitate, pârâta solicitând să se rețină că, în perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de S.N.T.F.C. "C.F.R. Călători" S.A. si C.C.M. Unic la Nivel de Grup de Unități Feroviare, reclamantul singur, sau prin intermediul organizațiilor sindicale avea posibilitatea legală să solicite instanței competente constatarea nulității acestor clauze, în condițiile în care constata, că clauzele prevăzute în art. 7 si Anexa 1 din C.C.M. la nivel de S.N.T.F.C. "C.F.R. Călători" S.A. conțin drepturi la nivel inferior față de drepturile prevăzute în C.C.M. la nivel de ramură transporturi.

În acest context si în condițiile în care instanța de judecată astfel sesizată, constată nulitatea acestor clauze, clauzele respective puteau fi renegociate, iar până la renegocierea acestora, acestea puteau fi înlocuite cu clauzele mai favorabile existente în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior, arătând că, cererile de constatare a nulității unor clauze ale contractelor colective de muncă se pot formula pe toată durata existenței contractului colectiv de muncă, potrivit art. 268 alin. 1 pct. d Codul Muncii.

Învederează instanței că, reclamantii solicită diferența de drepturi salariale, diferență rezultată dintre salariul de bază minim brut negociat în cuantum de 700 lei, prevăzut de dispozițiile art. 41 din C.C.M. la nivel de Ramură Transporturi valabil pentru anii 2008 - 2010 și sumele efectiv primite în conformitate cu prevederile art. 7 și Anexei 1 din C.C.M. la nivel de S.N.T.F.C. "C.F.R. Călători" S.A, însă, așa cum a arătat, conform prevederilor legale în vigoare la data existenței contractelor colective de muncă, înlocuirea unor clauze ale acestora cu clauze mai favorabile existente în contractul de muncă încheiat la nivel superior se poate face numai în urma sesizării instanței de judecată cu o cerere în constatarea nulității clauzelor respective.

Pârâta solicită instanței ca, la pronunțarea soluției, să țină cont de următoarele aspecte: instanța de judecată nu a fost investită cu o cerere de constatare a nulității unor clauze ale contractului colectiv de muncă la nivel de S.N.T.F.C. „C.F.R. Călători” S.A., chiar dacă instanța de judecată ar califica cererea reclamantilor ca fiind o cerere de constatare a nulității unor clauze ale C.C.M la Nivel de S.N.T.F.C. „C.F.R. Călători” S.A., o astfel de cerere ar fi tardiv introdusă prin raportare la prevederile art. 268 alin. 1 pct. d din Codul Muncii, motivat de faptul că, atât C.C.M. la Nivel de S.N.T.F.C. "CFR Călători" S.A., cât și C.C.M Unic la Nivel de Grup de Unități Feroviare au expirat la data de 31.12.2010, iar cererea reclamantului a fost introdusă la 26.06.2012, după expirarea acestor contracte colective de muncă.

Mai mult decât atât, arată că Sindicatul Mecanicilor și Reparativilor de Locomotiva din Depoul C.F.R. Ploiești (S.M.R.L.D.P.), semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, prin introducerea acțiunii invocă propria culpa, ceea ce nu poate constitui temeiul pentru protecția unor drepturi, în măsura în care acesta nu a fost diligent în a le conserva și proteja prin mijloacele aflate la dispoziția sa la momentul negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă, solicitând, față de cele sus menționate, respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În drept, pârâta își întemeiază apărarea pe dispozițiile art. 115 - 118 și următoarele din Codul de procedură civilă, prevederile Legii nr. 53/ 2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, C.C.M. valabil pe anii 2009 - 2010 al C.F.R. Călători și Contractul Colectiv de muncă Unic la Nivel de Ramura Transporturi 2008 - 2010.

Solicită, de asemenea, proba cu acte și orice mijloace de probă care se vor dovedi utile cauzei.

La data de 31.01.2013, reclamantul - sindicat a formulat răspuns la întâmpinare, solicitând respingerea, ca neîntemeiată, a excepției prescrierii dreptului la acțiune invocată de pârâtă, întrucât obiectul cererii deduse judecării îl formează diferențele de drepturi bănești la salariul de bază, aplicându-se dispozițiile art. 268 lit.c din Codul muncii, termenul de formulare a acțiunii fiind de trei ani și prin acțiune, reclamantul nu a invocat neexecutarea unor clauze ale contractului colectiv de muncă, ci a solicitat plata unor diferențe la salariul de bază neacordat ce fac parte din categoria drepturilor salariale, potrivit dispozițiilor art. 160 din Codul muncii. Aceste diferențe se suportă din fondul de salarii, iar nu din fondul cu destinație exclusiv socială, așa cum este definit de art. 21 din Codul fiscal, arătând că textul de lege pe care l-a invocat pârâta respectiv art. 268 lit. e Codul muncii vizează alte drepturi decât cele cu caracter pecuniar care izvorăsc din contractul colectiv de muncă și, prin urmare, dreptul la acțiune nu este prescis.

Arată, totodată, că în cauză nu sunt aplicabile dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. e din Codul muncii referitoare la termenul de prescripție de 6 luni aplicabil în situația neexecutării contractului colectiv de muncă, ci drepturile pretinse constând în acordarea unor drepturi individuale, care chiar dacă se regăsesc în contractul colectiv de muncă fac parte din categoria drepturilor individuale ale

salariaților ce iau naștere în temeiul existenței și executării contractelor individuale de muncă, drepturi reglementate ca și cadru general de lege, chiar dacă sunt preluate în contractul colectiv de muncă sub aspectul condițiilor concrete de acordare și nu au caracter de drepturi colective, astfel încât nu sunt supuse termenului de prescripție de 6 luni, aceasta fiind și recomandarea din minuta ședinței C.S.M. din 12 martie 2008 la pct. 5 privind unificarea practicii judiciare.

În conformitate cu art. 1 din Convenția nr. 95/1949 asupra protecției salariului a Organizației Internaționale a Muncii, termenul „salariu” semnifică indiferent de denumirea sa și modul de calcul remunerația sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani, stabilite pe cale convențională ori prin lege, care se acorda în virtutea unui contract de locațiune serviciilor, scris sau verbal, plătit de patron, lucrătorului pentru munca sa ori serviciile aduse.

Deoarece pârâta a negociat drepturile salariale sub nivelul minim de 700 lei stabilit prin CCM Unic la Nivel de Ramura Transporturi pe anii 2008 - 2010, cu încălcarea legislației muncii în vigoare la data încheierii acestora, prevederile contractelor colective de muncă produc efecte în ceea ce privește drepturile salariale, în termenul de prescripție de trei ani, arată reclamantul.

Pe fondul cauzei, reclamantul sindicat arată că, în calitate de angajator, pârâta nu a calculat și nu a plătit acestora drepturile salariale calculate la salariul de baza minim brut de 700 lei, stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil de la 01.01.2008.

Conform Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010, art. 41 alin. 3 lit. a, salariul de baza minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 01.01.2008 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 ore medie/luna, este de 700 lei, adică 4,12 lei/ora, salariul fiind stabilit fără alte sporuri, adausuri sau indemnizații incluse în acesta, iar la art.41 lit. b se prevede că părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate, vor lua ca baza de la care pornesc negocierile valoarea salariului de baza minim brut la nivel de ramura transporturi, stipulate la art.41 pct. 3 lit.a, pentru stabilirea salariului de baza minim brut la nivelul respectiv, adică 700 lei, și nu 570 lei, pentru perioada 05.07.2009 - 31.03.2010, respectiv 600 lei pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, iar stabilirea salariilor de baza minime brute pentru fiecare categorie de salariați vor fi adoptați coeficienții minimi de ierarhizare stabiliți la art. 41 alin. 1 din contractul colectiv de muncă.

În continuare, reclamantul arată că aceste prevederi contractuale nu au fost aplicate de către pârâtă, motivând că drepturile salariale solicitate nu sunt reluate și în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și nu are obligația de a aplica prevederile din Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Ramura Transporturi pe anii 2008 - 2010, clauzele contractuale enunțate nu condiționează acordarea acestor drepturi de preluarea lor în contractul colectiv de munca încheiat la nivel de unitate fiind, din modul de redactare, imperative pentru angajator, după cum se prevede în dispozițiile art. 3 din C.C.M. unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010: (1) „Clauzele acestui contract colectiv de munca la nivel de ramura transporturi produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora. (3) În cazul în care părțile au încheiat contract colectiv de munca la nivel de unitate sau grup de unități înaintea semnării, înregistrării și publicării prezentului Contract colectiv de munca unic la nivel de ramura transporturi, cele de la nivelurile inferioare acestuia se vor adapta la prevederile sale, acolo unde prevederile minimale din prezentul contract nu au fost atinse sau ale cărui clauze nu se regăsesc incluse.”

Pârâta nu a respectat aceste obligații contractuale, deși prevederile contractelor încheiate la nivel superior sunt obligatorii și au un caracter minimal pentru nivelurile inferioare.

Astfel, se arată în continuare că contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate nu pot să prevadă sub sancțiunea neluării în seama drepturi cu caracter inferior celor reglementate de CCM încheiat la nivel de ramura, iar în caz de neconformitate, clauzele contractului colectiv de munca încheiat la nivel de unitate contrare clauzelor Contractului colectiv de munca unic la nivel de ramura transporturi sunt *ipso jure* înlocuite de acestea din urmă.

În ceea ce privește susținerea pârâtei că membrii sindicatului reclamant au salarii mult mai mari decât salariul minim brut de 700 lei, reclamantul solicită ca instanța să constate că potrivit art. 41 lit. b din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Transporturi pe anii 2008 – 2010, coeficienții minimi de ierarhizare de la alin. 1 se aplică la salariul de baza minim brut la nivel de ramura transporturi stabilit prin art. 41 alin. 3 lit. a, nefiind vorba de salariul minim de 700 lei, ci acesta reprezintă baza la care se aplica coeficienții din aliniatul 2. Or, după cum recunoaște pârâta, coeficienții în cazul membrilor sindicatului reclamant s-au aplicat la salariul de bază stabilit prin contractul colectiv încheiat la nivel de unitate de 570 lei.

Prin contractele individuale de muncă părțile au negociat nu numai cuantumul salariului, dar și corespondența acestuia cu o clasă de salarizare, salariul corespunzător fiecărei clase de salarizare se calculează, după o formulă care cuprinde și salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare care coincide cu salariul de baza minim brut.

Art. 6 din CCM încheiat la nivelul pârâtei prevede că „salariile de baza corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc în funcție de coeficienții de ierarhizare și formula de calcul din Anexa nr. 1.", salariul de baza brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formula: S (salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare respective) = $S_{clasa\ 1}$ (salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare) \times k (coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare).

Arată că dacă în contractul individual de muncă dreptul salarial stipulat contravine unor dispoziții imperative ale legii sau ale unui act cu forță juridică superioară, clauza este inaplicabilă, fără a fi necesară constatarea nulității sale pe cale jurisdicțională, având în vedere următoarele prevederi legale: art. 238 Codul Muncii, în vigoare la data încheierii și înregistrării contractelor colective de munca, potrivit cărora: (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal, prevederile art. 40 alin. 2 lit. c din Codul Muncii, potrivit cărora „angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractul individual de muncă”, art. 37 din Codul muncii, ce consacră principiul negocierii individuale și colective a contractelor de muncă, iar în cuprinsul art. 38 din același cod sunt indicate, într-o modalitate imperativă, limitele minimale ale acestor negocieri și sancțiunea renunțării la unele drepturi stabilite de lege în favoarea salariaților.

Arată, totodată, că prin sentința civilă nr. 920/25.06.2012 pronunțată de Tribunalul Brașov în dosarul nr. 6424/62/2009, rămasă definitivă și irevocabilă prin decizia nr. 2317/R/05.12.2012 a Curții de Apel Brașov s-a constatat nulitatea Anexei 1 la Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2009 – 2010 încheiat la nivelul pârâtei, întrucât salariul minim de 570 lei prevăzut de clasa 1 de salarizarea a fost negociat fără a se respecta prevederile art. 238 alin. 1 Codul

muncii referitoare la salariul minim de 700 lei prevăzut de art. 41 pct. 3 lit. a din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010.

Nulitatea Anexei 1 la Contractul colectiv de munca pe anii 2009 - 2010 înregistrat sub nr. 2572/04.06.2009 în ceea ce privește stabilirea cuantumului salariului minim corespunzător clasei 1 de salarizare atrage, în mod evident, în opinia reclamantului - sindicat, modificări în ceea ce privește cuantumul salariilor brute corespunzătoare claselor de salarizare subsecvente, având în vedere coeficienții de ierarhizare indicați în Anexa 1.

Reclamantul - sindicat arată că parata a refuzat, în mod nejustificat, să negocieze și să plătească reclamanților drepturile salariale calculate la salariul de baza minim brut de 700 lei stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil de la 01.01.2008, deși știa că pe rolul Tribunalului Brașov a fost înregistrată la data de 27.07.2009 acțiunea în constatarea nulității Anexei 1 la CCM pe anii 2009 - 2010, înregistrată sub nr. 2572/04.06.2009 și că la încheierea contractelor colective de muncă nu respecta prevederile din legislația muncii în vigoare la acea dată.

Cu toate acestea, pârâta a sperat, în mod nejustificat, că prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010, nu-i sunt aplicabile și prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București sub nr. 11143/3/2008 a solicitat să se constate nulitatea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010, cerere respinsă, soluționată irevocabil prin decizia civilă nr. 1211/13.02.2012 pronunțată de Curtea de Apel București în dosarul nr. 9820/3/2011.

Menționează, totodată, că în dosarul nr. 6424/62/2009 înregistrat la data de 27.07.2009 pe rolul Tribunalului Brașov având ca obiect acțiunea în constatarea nulității Anexei 1 la CCM pe anii 2009 - 2010 încheiat la nivelul paratei, a fost suspendată judecata, în temeiul art. 244 alin. 1 pct. 1 Cod procedură civilă până la soluționarea cererii înregistrate de pârâtă pe rolul Tribunalului București sub nr. 11143/3/2008 prin care a solicitat să se constate nulitatea Contractului Colectiv de Munca Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010.

Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Transporturi pe anii 2008 - 2010, constituie izvor de drept, ca și legea, la încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale și, fără să țină seama de normele legale în vigoare, pârâta a procedat la încheierea contractelor colective de muncă pe anii 2009 - 2010 și 2010 - 2011, cu încălcarea următoarelor prevederi legale arătate de reclamant, astfel: art. 238 din Codul Muncii, în vigoare la data încheierii și înregistrării contractelor colective de munca, ce prevede: (1) „Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariale au un caracter minimal”.

În același sens, sunt și prevederile art. 8 din Legea nr. 130/1996 republicată, în vigoare la data încheierii și înregistrării CCM pe anii 2009 -2010, astfel: „(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele și în condițiile prevăzute de prezenta lege. (2) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca încheiate la nivel superior. (3) La

încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal”.

Toate normele legale anterior menționate consacră caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă, caracter garantat constituțional și prin art. 41 alin. 5 din Constituția României conform căruia „dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.”

Ca atare, în opinia reclamantului, orice contract colectiv de muncă se încheie nu numai în considerarea legii, dar și în considerarea clauzelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior, iar în cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective prin care au negociat în favoarea angajatului, drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele încheiate la nivel superior, clauzele celor dintâi sunt lovite de nulitate, în condițiile art. 24 alin. 1 din Legea nr. 130/1996 republicată.

Astfel, arată reclamantul, contractele colective de muncă se constituiau într-un sistem ierarhic, în vârful căruia se află contractul colectiv la nivel național, iar la baza lui, contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, având caracter obligatoriu, rezultă că drepturile salariaților sunt cele stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior, în cauza la nivel de ramura transporturi, în cazul în care la nivel de unitate au fost stabilite drepturi la un nivel inferior, iar salariații nu pot renunța la cele care, în temeiul legii, au fost statuate prin negocieri colective. Atâta timp cât prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior, în cauza la nivel de ramura transporturi, s-au stabilit anumite drepturi în favoarea salariaților, aceștia nu pot renunța la ele, negocierea clauzelor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel inferior, în cauza la nivel de unitate, fiind posibilă numai peste nivelul minimal al drepturilor recunoscute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

De altfel, reclamantul precizează că și în jurisprudența Curții Constituționale (decizia nr. 294/2007) s-a statuat ca rațiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci și la nivel de ramură și la nivel național, constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din întreaga țară sau din unitățile care aparțin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce privește drepturile minimale.

S-a consacrat, prin Decizia Curții Constituționale nr. 380/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.015 din 3 noiembrie 2004 și prin Deciziile nr. 511/2006 și nr. 294/2007, definitive și general obligatorii că „reprezentativitatea de care se bucura organizațiile sindicale și patronale, datorită numărului de membri stabilit prin lege, le îndreptățește pe acestea să negocieze și să încheie contractele colective de muncă la nivelurile respective, ale căror clauze, referitoare la drepturile minimale, să fie obligatorii la încheierea contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, indiferent dacă părțile acestora s-au asociat, respectiv afiliat ori nu, la organizațiile de la nivel superior”.

Curtea a reținut că dispozițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură constituie izvor de drept, ca și legea, la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale. Prin urmare, părțile, cu respectarea acestor obligații firești, au toată libertatea să negocieze și alte clauze, precum și drepturi superioare”.

Sindicatul - reclamant arată că obligativitatea aplicării prevederilor CCM Unic la nivel de Ramură Transporturi pe anii 2008 - 2010 rezultă și din decizia civilă nr. 1211/13.02.2012 pronunțată de Curtea de Apel București în dosarul nr. 9820/3/2011, prin care s-a constatat în mod irevocabil că acest contract colectiv de muncă este aplicabil și părâtei, dar și din decizia civilă nr. 2317/R/2012 a Curții de Apel Brașov prin care s-a constatat în mod irevocabil nulitatea Anexei 1 la Contractul Colectiv de muncă pe anii 2009 -2010 încheiat la nivelul părâtei, situație în care arată că au incidență dispozițiile art. 24 alin. 3 și 4 din Legea nr. 130/1996 republicată, cu consecința aplicării dispozițiilor din contractul colectiv de muncă ramură pe întreaga perioadă în care s-au solicitat diferențele de drepturi salariale.

Având în vedere prevederile art. 40 alin. 2 lit. c din Codul muncii, reclamantul solicită respingerea apărărilor părâtei că neîntemeiate și admiterea acțiunii așa cum a fost formulată, cu obligarea acesteia la plata pentru perioada 05.07.2009 - 31.12.2010 a diferenței dintre drepturile salariale efectiv încasate și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze membrii sindicatului, calculate la salariul de încadrare avut, pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente, toate drepturile actualizate în raport cu rata inflației și dobânda legală până la data plății efective.

În drept, invocă, prevederile Legii nr. 130/1996, ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii arătate în acțiune, prevederile din CCM la Nivel de Ramură Transporturi pe anii 2008 - 2010.

Atașează răspunsului la întâmpinare hotărârile judecătorești de care a făcut vorbire, Contractul colectiv de muncă nr.722/2008, Anxa nr. 5 la contract, Actul Adițional la CCM pe anii 2009 - 2010, Adresa nr. 1/2450/2009, bilet de salarizare.

Printr-un nou răspuns la întâmpinare formulat de reclamant la data de 03.04.2013 se arată cu privire la chestiunile prealabile referitoare la excepția lipsei calității de reprezentant a organizației sindicale pentru membrul de sindicat Gogu Argentina, că susținerile părâtei sunt nefondate, întrucât în perioada 05.07.2009 - 31.12.2010, aceasta a avut atât calitatea de salariată a părâtei, cât și calitatea de membru al sindicatului reclamant, în acest sens fiind depuse la dosarul cauzei tabele semnate de membrii sindicatului din care rezultă că și aceasta a fost de acord cu acționarea în instanță a părâtei și a mandatat sindicatul să o reprezinte în proces în temeiul dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 62/2011, prin apărătorul angajat.

În continuarea celor expuse în răspunsul la întâmpinarea părâtei pentru termenul de judecată din data de 04.02.2013, sindicatul reclamant dezvoltă aceleași considerente în drept și în fapt cu privire la excepție prescripției dreptului la acțiune invocată de pârâtă și totodată, cu privire la fondul cauzei, reiterează considerentele pentru care apărările părâtei sunt nefondate, considerente care se regăsesc și în răspunsul inițial formulat la data de 31.01.2013, motiv pentru care nu vor mai fi dezvoltate.

Arată din nou, că deși pârâta a fost obligată prin hotărâri judecătorești irevocabile să calculeze și să acorde membrilor săi drepturile salariale calculate la salariul de bază minim brut de 700 lei stabilit la nivelul ramurii transporturi, înmulțit cu coeficientul de ierarhizare, corespunzător clasei de salarizare pe care au avut-o membrii sindicatului în perioada 2009 - 2010, prin aplicarea formulei de calcul din Anexa 1 la CCM, aceasta refuză în mod nejustificat să acorde aceste diferențe de drepturi salariale, solicitând respingerea apărărilor ca nefondate și admiterea acțiunii așa cum a fost formulată.

Examinând cererea de față, actele și lucrările dosarului, tribunalul constată și reține următoarele:

Potrivit dispozițiilor art. 137 alin. 1 Cod procedură civilă „instanța se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură și a celor de fond, care fac de prisos, în totul sau în parte, cercetarea în fond a pricinii”.

Astfel, în ceea ce privește *excepția lipsei calității de reprezentant a sindicatului - reclamant pentru membru său Gogu Argentina*, aceasta se constată neîntemeiată și va fi respinsă ca atare, întrucât drepturile salariale solicitate de sindicat privesc perioada 05.07.2009 - 31.12.2010, iar în această perioadă membrul de sindicat în cauză a avut calitatea de salariat al pârâtei, calitatea de membru al sindicatului - reclamant, contractul individual de muncă încetând ulterior.

Aceasta a împuternicit sindicatul să o reprezinte în demersul judiciar conform semnăturii existente în tabelul cu membrii sindicatului care l-a mandatat în privința acționării în instanță a societății pârâte, reclamantul sindicat reprezentând și pe acest membru, drept de reprezentare dat în conformitate cu dispozițiile art. 28 din Legea nr. 62/2011, iar încetarea contractului individual de muncă al membrului de sindicat până la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu are relevanță, cât timp drepturile rezultate din contractul individual de muncă sunt aferente unei perioade în care membrul în cauză avea calitatea de angajat al pârâtei.

În ceea ce privește *excepția prescripției dreptului material la acțiune* invocată de pârâtă, prin întâmpinare, instanța constată că, în speță, nu sunt incidente dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. e Codul muncii, text de lege invocat de pârâtă, ci art. 268 alin. 2 Codul muncii, ceea ce înseamnă că termenul de prescripție este de trei ani de la data nașterii dreptului, în situația unor drepturi de natură salariale neacordate de către angajator la data scadenței.

Salariul reprezintă, potrivit art. 159 Codul muncii, contraprestația muncii depuse de către salariat, aceasta cuprinzând - în raport de prevederile art. 160 Codul muncii - salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Dispoziția cuprinsă în art. 268 lit. e din Codul muncii reglementează dreptul material la acțiune în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia, altele decât drepturile salariale, întrucât în privința acestora, legiuitorul a dat o reglementare distinctă și anume aceea cuprinsă la lit. c) a art. 268 din Codul muncii.

De altfel, legiuitorul la art. 171 alin. 1 Codul muncii a statuat că, dreptul la acțiune cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate”.

Se constată că, în cauza dedusă judecătii, drepturile salariale solicitate de reclamantul - sindicat pentru membrii săi sunt întemeiate pe prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010 aplicabil, însă, acestea sunt drepturi individuale ale membrilor de sindicat - salariați ai pârâtei, fiind incluse în sfera de aplicabilitate a dispozițiilor art. 159 Codul muncii, tribunalul urmând a respinge, ca neîntemeiată, excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată de pârâtă, prin întâmpinare.

Pe fondul cauzei, instanța apreciază, având în vedere probatoriile administrate în cauză, respectiv înscrisurile depuse la dosar, că demersul judiciar inițiat de reclamant este întemeiat. Astfel, membrii săi de sindicat care și-au însușit cererea de chemare în judecată prin semnătură și au împuternicit sindicatul să introducă acțiunea în numele acestora sunt salariați ai pârâtei, beneficiind în perioada 05.07.2009 - 01.04.2010 de un salariu de încadrare

calculat pentru o valoare a salariului de bază minim brut de 570 lei, respectiv de 600 lei, pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, în baza Actului Adițional la Contractul Colectiv de Munca înregistrat sub nr. 106/90/29.04.2010 care a modificat salariile de baza brute anterioare, începând cu data de 01.04.2010 pana la data de 31.12.2010.

Potrivit prevederilor art. 41 alin. 3 lit. a din Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Ramura Transporturi nr. 722/03 din 24 ianuarie 2008 pe anii 2008 - 2010 încheiat la data de 19 decembrie 2007 (f. 220 - 223 din dosar), „salariul de baza minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 1 ianuarie 2008 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 ore medie/lună, este de 700 lei, adică 4,12 lei/ora, salariul fiind stabilit fără alte sporuri, adausuri sau indemnizații incluse în acesta”.

Același aliniat stabilește la lit. b că „părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate, vor lua ca baza de la care pornesc negocierile valoarea salariului de bază minim brut la nivel de ramura transporturi, stipulate la art. 41 pct. (3) lit. a) pentru stabilirea salariului de baza minim brut la nivelul respectiv, iar la stabilirea salariilor de bază minime brute pentru fiecare categorie de salariați vor fi adoptați coeficienții minimi de ierarhizare stabiliți la art. 41 pct. (1) din prezentul contract colectiv de muncă.

Aliniatul 4 al art. 41 din același contract stabilește coeficienții minimi de ierarhizare, folosiți la negocierile colective și individuale pentru personalul încadrat în unitățile de sănătate publică și medicină preventivă din ramura transporturi, ca fiind cei care rezultă din sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalul salariat, potrivit anexelor II și III la Legea nr.154/1998, cu modificările și completările ulterioare.

Prevederea contractuală stabilește expres că salariul de bază minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 1 ianuarie 2008 și negociat este de 700 lei, și nu de 570 lei pentru perioada 05.07.2009 - 01.04.2010 și 600 lei pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, la care părâta a acordat drepturile salariale, în calitate de angajator.

Potrivit art. 40 alin. 2 lit. c din Codul Muncii, „angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractul individual de muncă”, iar clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel, astfel cum dispune art. 241 alin. 1 lit. c din cod.

Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, au putere de lege între părțile contractante, conform dispozițiilor art. 238 Codul muncii (în forma în vigoare la data încheierii și înregistrării contractelor colective de muncă, actual art. 236 alin. 4) coroborat cu art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă.

Astfel că, executarea lor presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale și a executării drepturilor și obligațiilor înscrise în acesta.

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă și la încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal. În același sens sunt și prevederile art. 8 din Legea nr. 130/1996 republicată, în vigoare la data încheierii și înregistrării C.C.M. pe anii 2009 - 2010.

De asemenea, art. 3 alin. (1) al CCM unic la nivel de ramura transporturi pe anii 2008 - 2010 prevede: „clauzele acestui contract colectiv de muncă la nivel

de ramura transporturi produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora", iar Codul muncii dispune că prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

Art. 5 alin. 6 al aceluiași CCM prevede că „în cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul contract, neexercitarea de către partea care suferă vreun prejudiciu a dreptului de a cere legal executarea întocmai sau, după caz, prin echivalent bănesc a obligațiilor respective, nu înseamnă că ea a renunțat la acest drept al său”.

În conformitate cu dispozițiile art. 244 din Codul muncii și ale dispozițiilor Legii nr. 130/1996, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării contractului, ori de câte ori stabilesc sau în condițiile legii, ceea ce în cauză nu s-a întâmplat.

Art. 30 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 republicata, dispune: „executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru părți”. Angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de munca.

Potrivit dispozițiilor art. 229 din Codul Muncii, executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru părți, impunându-se părților ca și legea, astfel ca executarea obligațiilor care rezulta din acesta este prevăzută sub sancțiunea atragerii răspunderii părții care se face vinovată de neîndeplinirea acestuia. Prin art. 229 Codul Muncii, raportat la art. 159 Codul Muncii și art. 41 alin. 5 din Constituție, se statuează obligația angajatorului de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil și contractelor individuale de munca.

Pârâta, semnatară a contractului colectiv de muncă, nu poate să refuze îndeplinirea obligațiilor asumate, întrucât prin încheierea contractului colectiv, dreptul muncii devine un drept negociat, de origine convențională, creat de angajatori și salariați.

Clauzele fiecărui contract colectiv de muncă au valoare normativă, alcătuiesc un drept al muncii propriu al celor care îl încheie. Potrivit legii, contractul colectiv de muncă se încheie între angajator, pe de o parte și salariați, de cealaltă parte (art. 236 alin. 1 din Codul muncii, art. 1 alin. 1 și art. 14 din Legea nr. 130/1996), în urma unei negocieri colective. Această negociere presupune o suită de discuții și tratative, o comunicare între cei doi parteneri sociali.

În conformitate cu dispozițiile art. 31 alin. 1 din Legea nr. 130/1996, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru, modificare care face, de asemenea, obiectul unei negocieri, ceea ce în cauză nu s-a urmat.

Părțile au negociat nu numai cuantumul salariului, dar și corespondența acestuia cu o clasă de salarizare, salariul corespunzător fiecărei clase de salarizare se calculează, după formula care cuprinde și salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare care coincide cu salariul de baza minim brut.

Potrivit art. 6 din CCM încheiat la nivelul pârâtei, „salariile de baza corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc în funcție de coeficienții de ierarhizare și formula de calcul din Anexa nr. 1.", salariul de baza brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formula: S (salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare respective) = $S_{\text{clasa 1}}$ (salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare) \times k (coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare).

În ceea ce privește, apărările pârâtei din cuprinsul întâmpinării depuse la data de 30.01.2013, tribunalul constată că prin sentința civilă nr. 920/25.06.2012 pronunțată de Tribunalul Brașov s-a constatat nulitatea Anexei 1 la Contractul Colectiv de Muncă pe anul 2009 - 2010 încheiat la nivelul Societății Naționale de Transport Feroviar de Călători „CFR Călători” SA (astfel cum rezultă din hotărârea existentă la f. 92 - 94 din volumul II component al dosarului), iar din considerentele deciziei nr. 1211 din data de 13.02.2012 a Curții de Apel București se reține că a fost respinsă de Tribunalul București acțiunea având ca obiect constatarea nulității Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivel de Ramură Transporturi pe anii 2008 - 2010 împotriva căreia s-a formulat recurs.

Prin decizia arătată, Curtea de Apel București a respins recursul pârâtei din cauza de față, astfel că contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi a rămas în vigoare, păstrându-și valabilitatea, constatându-se, în mod irevocabil, că nu există motive pentru care să se dispună sancțiunea nulității sale.

Din copia minutei decizie civile nr. 23117/R/05.12.2012 (f. 91 din volumul II component al dosarului), tribunalul constată că recursul formulat de pârâta din cauza de față împotriva sentinței nr. 920/M/2012 a Tribunalului Brașov a fost respins, hotărârea fiind menținută cu privire la soluția de respingere a cererii de constatare a nulității anexei 1 la CCM pe anii 2009 - 2010 încheiat la nivelul societății - pârâte.

Constatarea nulității acestei anexe în ceea ce privește stabilirea quantumului salariului minim corespunzător clasei 1 de salarizare determină modificări în privința quantumului salariilor brute corespunzătoare claselor de salarizare subsecvente, ținând seama de coeficienții de ierarhizare indicați în anexă.

Aceasta cu atât mai mult cu cât Tribunalul București a respins cererea pârâtei de constatare a nulității de CCM unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008-2010 nr. 722, soluție rămasă irevocabilă prin respingerea recursului.

Pentru aceste considerente, tribunalul va admite, în parte, acțiunea și va obliga pârâta la plata către fiecare membru de sindicat salariat al pârâtei a următoarelor drepturi salariale, sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflație de la data scadenței fiecărui drept salarial în parte și până la data plății efective a acestora, astfel: 1) diferența de salariu dintre salariu încasat și salariul de baza minim brut negociat, în quantum de 700 lei, stabilit prin contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010, pentru perioada 05.07.2009 -31 decembrie 2010; 2) diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 570 lei corespunzător clasei 1 de salarizare, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente, pentru perioada 05.07.2009-01.04.2010; 3) diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 600 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010.

Se va acorda și actualizarea la indicele de inflație de la data scadenței, fiecărui drept salarial în parte și până la data plății efective, justificată prin stabilirea unei corelații a valorii reale a dreptului salarial acordat cu valoarea nominală a acestui drept de care membrii de sindicat reclamânți ar fi beneficiat la momentul în care unitatea angajatoare datoră drepturile salariale pretinse și momentul în care aceste sume ar putea intra efectiv în patrimoniul acestora, această actualizare atenuând efectele inflației.

Sumele vor fi actualizate cu indicele de inflație de la data scadenței lor și până la data plății efective, pentru a acoperi gradul de depreciere a valorii banilor, raportat la puterea lor actuală de cumpărare.

Se va respinge capătul de cerere privind obligarea părâtei la plata de daune interese precizate de reclamantă, cu privire la acordarea dobânzii legale, ca neîntemeiat. Astfel, soluția actualizării cu indicele de inflație are în vedere și principiul reparării integrale a prejudiciului, consacrat de art. 1084 Cod civil potrivit căruia daunele interese cuprind în genere pierderea ce a suferit și beneficiul de care a fost lipsită partea. Suma rezultată din actualizare în raport cu rata inflației a reparat integral prejudiciul rezultat din drepturile salariale ce nu au fost acordate conform salariului minim brut stabilit și negociat prin contractul colectiv de muncă, corespunzător clasei de salarizare stabilită prin același contract, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente.

Astfel, riscul devalorizării leului a fost pus în sarcina societății - părâte angajatoare.

Acordând suma actualizată, instanța a urmărit ca prejudiciul efectiv creat prin devalorizarea monedei naționale să fie acoperit.

Daunele sub forma dobânzii au reglementare juridică diferită însă cu același scop și anume să acopere integral prejudiciul rezultat din întârzierea plății, prejudiciu care este acoperit, prin actualizarea sumelor de bani stabilite cu titlu de diferențe salariale, în raport cu rata inflației și tocmai din acest motiv, tribunalul apreciază că este beneficiul creditorilor membrii ai sindicatului reclamant de a opta între cele două forme de actualizare, și nu de a le solicita concomitent, cât timp scopul lor este același de a acoperi beneficiul de care au fost lipsiți, dacă sumele datorate le-ar fi fost achitate la timp și în cuantumul stabilit, de către părâtă.

Se va respinge, ca neîntemeiată, cererea de obligare a părâtului la plata dobânzii legale pentru drepturile bănești acordate, soluție susținută și de următoarele considerente:

Potrivit art. 161 alin. 4 Codul Muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului. Dispozițiile în materie se completează cu cele generale, reglementate de dispozițiile art. 1088 alin. (1) Cod civil potrivit cărora la obligațiile care au o sumă de bani daunele interese pentru neexecutare cuprind dobânda legală, afară de regulile speciale în materie de comerț, fidejusiune și societate.

Calea naturală de aducere la îndeplinire o obligație cu titlu de drepturi bănești este aceea a achitării la timp și de bunăvoie a sumei datorate, ceea ce în cauză nu s-a și întâmplat.

Dobânda legală este astfel un criteriu stabilit prin act normativ de evaluare a unui prejudiciu cauzat creditorului ca urmare a executării cu întârziere a obligației de plata, aceasta urmând a se calcula în raport de regulile prevăzute de actul normativ.

În litigiile ce au o altă natură decât cea comercială, respectiv în litigiile de muncă, pentru executarea cu întârziere a obligațiilor de plată a sumelor cu titlu

de drepturi salariale, indiferent de natura lor, într-adevăr se poate pretinde de la pârât plata dobânzii legale aferente sumei, însă, atâta timp cât s-ar realiza cumularea acesteia cu suma rezultată în urma reactualizării, ar fi de natură să creeze în favoarea membrilor sindicatului – reclamant o îmbogățire fără justă cauză, întrucât la reactualizarea sumei cu rata inflației se ține cont, de regulă, de nivelul dobânzii de referință a Băncii Naționale a României, ajungându-se pe această cale la evaluarea aceluiași prejudiciu în raport de mai multe criterii (reactualizare sumă, dobândă legală și respectiv, daune – interese) ce au regim juridic diferit, dar un efect unic, pe acela de a repara întârzierea nejustificată a plății dreptului salarial și beneficiul de care a fost lipsit salariatul prin neplata la scadență a dreptului, considerente pentru care se va respinge cererea de obligare a aceleiași pârâte și la plata de daune interese precizate de reclamantă și acordarea dobânzii legale.

Se va admite capătul de cerere privind obligarea pârâtului la plata cheltuielilor de judecată, ca întemeiat, fiind probate, în acest sens, cheltuieli ale procesului care să fie pusă de partea ce a avut câștig de cauză în sarcina părții ce a căzut în pretenții, respectiv onorariul apărătorului angajat de sindicatul reclamant în sumă de 1500 lei conform chitanței seria MD nr. 64/03.07.2012 (f. 136 din volumul II component al dosarului), urmând a fi obligată pârâta la plata către reclamant a acestei sume.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE :**

Respinge, ca neîntemeiată, excepția lipsei calității de reprezentant a reclamantului Sindicatul Mecanicilor și Reparatorilor de Locomotive din Depoul C.F.R. Ploiești pentru membrul de sindicat Gogu Argentina, ca neîntemeiată.

Respinge, ca neîntemeiată, excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată de pârâtă, prin întâmpinare.

Admite în parte acțiunea având ca obiect „drepturi bănești”, formulată de reclamantul SINDICATUL MECANICILOR ȘI REPARATORILOR DE LOCOMOTIVE DIN DEPOUL C.F.R. PLOIEȘTI, cu sediul în Ploiești, str. Depoului nr. 15, jud. Prahova, în numele și pentru membrii săi de sindicat indicați în anexa la cererea de chemare în judecată, cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cab.Av. Matianu Dorel, cu sediul în Brașov, str. Baba Novac nr. 13, jud. Brașov, în contradictoriu cu pârâta SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERVIAR DE CĂLĂTORI CFR CĂLĂTORI SA - SUCURSALA DE TRANSPORT FERVIAR DE CĂLĂTORI BUCUREȘTI, cu sediul în municipiul București, str. Dinicu Golescu nr. 38, sector 1.

Obligă pârâta la plata către fiecare membru de sindicat salariat al pârâtei a următoarelor drepturi salariale, sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflație de la data scadenței fiecărui drept salarial în parte și până la data plății efective a acestora, astfel:

1. diferența de salariu dintre salariu încasat și salariul de baza minim brut negociat, în cuantum de 700 lei, stabilit prin contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 – 2010, pentru perioada 05.07.2009 -31 decembrie 2010;

2. diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 570 lei corespunzător clasei 1 de salarizare, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului

minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente, pentru perioada 05.07.2009-01.04.2010;

3. diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 600 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente pentru perioada 01.04.2010-31.12.2010.

Respinge capătul de cerere privind obligarea pârâtei la plata de daune interese precizate de reclamant, cu privire la acordarea dobânzii legale, ca neîntemeiat.

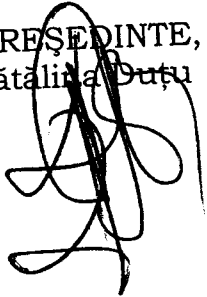
Obligă pârâta la plata către reclamant a sumei de 1500 lei reprezentând cheltuieli de judecată, onorariu apărător ales.

Definitivă și executorie.

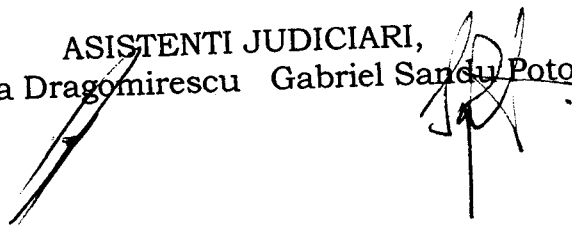
Cu drept de recurs, în termen de 10 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică, azi, 23.04.2013.

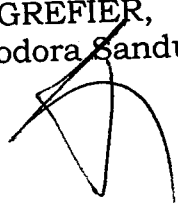
PREȘEDINTE,
Liliana Cătălina Dușu



ASISTENȚI JUDICIARI,
Petronela Dragomirescu Gabriel Sandu Potocea



GREFIER,
Teodora Sandu



Amis 3000
12.06.2013



Operator date cu caracter personal 5595
Red. L.C.D./ Tehnored. T.S.
5 exp./ 10.06.2013

5261/pr/2012

recursiv conf. MSJ. Nr. 120/2013
de 8687/8 10 2013

Arhet 4/2/10

TR
DOS/
zi
semnat
civilă nr
nr. 15
TIVE
găsind
este c
nței, s
ceasta a
priminc
.....
în afișat
persoană
or de la
noua ad
.....
nătura :
nia cuvint

41

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL PLOIEȘTI
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr. 5261/105/2012

DECIZIA NR. 2687

Ședința publică din data de 8 octombrie 2013

Președinte - Cristina - Paula Brotac

Judecători - Elena-Simona Lazăr

- Vera-Andrea Popescu

Grefier - Nicoleta Mihalache

Pe rol fiind judecarea recursului declarat de pârâta SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FEROVIAI DE CĂLĂTORI CFR CĂLĂTORI SA - SUCURSALA DE TRANSPORT FEROVIAI DE CĂLĂTORI BUCUREȘTI, cu sediul în municipiul București, Piața Gării de Nord nr. 1-3, sector 1, împotriva sentinței civile nr. 1199/23.04.2013 pronunțată de Tribunalul Prahova, în contradictoriu cu reclamantul SINDICATUL MECANICILOR ȘI REPARATORILOR DE LOCOMOTIVE DIN DEPOUL CFR PLOIEȘTI, cu sediul în Ploiești str. Depoului nr.15, județul Prahova, în numele și pentru membrii săi de sindicat, cu sediul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de Avocat Matianu Dorel, cu sediul în municipiul Brașov, str. Baba Novac, nr. 13, județul Brașov.

La apelul nominal făcut în ședință publică, la ora 11,36, a răspuns recurenta-pârâtă Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători CFR Călători SA - Sucursala de Transport Feroviar de Călători București reprezentată de consilier juridic Fîciu Constanța Mihaela, în baza delegației din 7.10.2013, lipsind intimatul-reclamant.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

Curtea, în temeiul art.6 din Legea nr. 192/2006, informează asupra posibilității și avantajelor folosirii procedurii medierii, părțile putând să recurgă la această cale pentru soluționarea conflictului dintre ele.

S-a făcut referatul cauzei de grefierul de ședință care învederează instanței că dosarul este la primul termen de judecată, recursul este scutit de plata taxei judiciare de timbru și a timbrului judiciar.

Se mai învederează că prin intermediul Serviciului Registratură s-a depus la dosar întâmpinare de către intimatul-reclamant Sindicatul Mecanicilor și Reparatrilor de Locomotivă din Depoul CFR Ploiești, înregistrată sub nr. 18014/19.09.2013, care a fost comunicată recurentei-pârâte, prin care se solicită și judecata cauzei în lipsă, conform dispozițiilor art. 242 alin.2 Cod pr.civilă.

Consilier juridic Fîciu Constanța Mihaela, pentru recurenta-pârâtă, arată că nu mai are cereri de formulat și solicită cuvântul în fond.

Curtea ia act de declarația părții, constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul în fond.

Consilier juridic Fîciu Constanța Mihaela, având cuvântul pentru recurenta-pârâtă, solicită admiterea recursului și modificarea sentinței recurate, conform motivelor de recurs și înscrisurilor depuse în scris la dosar.

CURTEA

Deliberând asupra recursului civil de față, constată următoarele:

Prin acțiunea civilă înregistrată pe rolul Tribunalului Prahova sub nr. 5261/105/2012, reclamantul Sindicatul Mecanicilor și Reparatorilor de Locomotive din Depoul CFR Ploiești, în numele și pentru membrii săi de sindicat, care și-au însușit cererea de chemare în judecată prin semnătură și au împuternicit sindicatul să introducă acțiunea, a chemat în judecată pe pârâta Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători CFR Călători SA - Sucursala de Transport Feroviar de Călători București solicitând instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să se dispună: obligarea pârâtei să plătească fiecărui membru de sindicat, salariat al pârâtei, drepturile salariale calculate la salariul de baza minim brut de 700 lei stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 01.01.2008, pentru perioada 05.07.2009 -31.12.2010, în conformitate cu legislația muncii și cu contractul colectiv de munca unic la nivel de ramură transporturi valabil pentru anii 2008 -2010; să fie obligată pârâta să plătească fiecărui reclamant pentru perioada 05.07.2009 - 01.04.2010, diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 570 lei, corespunzător clasei 1 de salarizare, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente; să fie obligată pârâta să plătească fiecărui reclamant pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010 (începând cu data de 01.04.2010, salariul de bază minim brut a fost majorat la 600 lei, conform actului adițional nr.106/90/29.04.2010 la CCM), diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de bază minim brut de 600 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut, pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente, precum și obligarea pârâtei la plata daunelor - interese constând în actualizarea sumei pe care o datorează cu rata inflației, la care se adaugă dobânda legală și la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că membrii de sindicat sunt salariați pârâtei, iar în perioada 05.07.2009 - 01.04.2010, au beneficiat de un salariu de încadrare calculat pentru o valoare a salariului de bază minim brut de 570 lei, respectiv de 600 lei, pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, în baza actului adițional la contractul colectiv de muncă înregistrat sub nr. 106/90/29.04.2010, care a modificat salariile de bază brute anterioare, începând cu data de 01.04.2010 până la data de 31.12.2010.

S-a susținut că potrivit contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010, respectiv art. 41 alin. 3 lit. a, salariul de bază minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 01.01.2008 și negociat

4,12 le
în acs

negoc
pome
transp
brut
01.04
acor

recl
stab
pre
obl
col

co
an
m
ra
co

c
r
l

4,12 lei/oră, salariul fiind stabilit fără alte sporuri, adaosuri sau indemnizații incluse în acesta.

A învederat reclamantul că articol 41 lit. b prevede că părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate vor lua ca bază de la care pornesc negocierile valoarea salariului de bază minim brut la nivel de ramură transporturi, stipulate la art. 41 pct. 3 lit. a, pentru stabilirea salariului de baza minim brut la nivelul respectiv, adică 700 lei, și nu 570 lei pentru perioada 05.07.2009 - 01.04.2010, respectiv 600 lei pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, cât le-a fost acordat de către pârâtă.

S-a mai susținut că în calitate de angajator, pârâta nu a calculat și nu a plătit reclamanților drepturile salariale calculate la salariul de bază minim brut de 700 lei stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil de la 01.01.2008, încălcând astfel prevederile art.40 alin.2 lit. c din Codul muncii, potrivit căroră „angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractul individual de muncă”.

De asemenea, conform art.241 alin.1 lit.c din Codul muncii „clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel”, învederându-se că la poziția 1 din anexa 5 la CCM la nivel de ramură, anexă care nominalizează unitățile la care se aplică respectivul contract colectiv de muncă, figurează societatea pârâtă.

Reclamantul a arătat că potrivit art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților, invocându-se în continuare prevederile art. 238 Codul muncii (în vigoare la data încheierii și înregistrării contractelor colective de muncă), potrivit căroră: (1) „Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.” (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.”

În același sens, a susținut reclamantul, sunt și prevederile art. 8 din Legea nr. 130/1996 republicată, în vigoare la data încheierii și înregistrării CCM pe anii 2009 - 2010, astfel: (1) „Clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele și în condițiile prevăzute de prezenta lege. (2) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal”.

Contractele colective de muncă la nivel inferior pot conține clauze care să stabilească drepturi numai la un nivel superior celui stabilit prin contractele colective de muncă la nivel superior și, în aceste condiții, sindicatul - reclamant a arătat că pârâta avea obligația să acorde membrilor de sindicat reclamanți salariul de încadrare calculat la o valoare a salariului de bază minim brut de 700 lei, și nu la o valoare de 570 lei, respectiv de 600 lei.

S-a învederat în continuare că potrivit art. 3 alin.1 din CCM unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010: „clauzele acestui contract colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora”, art. 5 alin. 6 al aceluiași CCM stipulând că „ în cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul contract, neexercitarea de către partea care suferă vreun prejudiciu a dreptului de a cere legal executarea întocmai sau, după caz, prin echivalent bănesc a obligațiilor respective, nu înseamnă că ea a renunțat la acest drept al său”.

Întrucât nu există motive de natură juridică care să ducă la suspendarea ori anularea acestui drept de natură salarială, reglementat de art. 246 Codul muncii, se impune obținerea acestuia prin intermediul dreptului procesual civil și având în vedere neplata acestor drepturi salariale care se cuvin reclamanților conform CCM la data scadenței, în temeiul dispozițiilor art. 161 alin. 1 Codul muncii și ale art. 998, art. 1084 și art. 1088 Cod civil, reclamantul a apreciat că este justificată obligarea pârâtei la plata dobânzii legale și a indicelui de devalorizare al monedei, aferente sumelor datorate de la data scadenței acestora până la data plății efective.

În drept, reclamantul și-a întemeiat acțiunea pe dispozițiile art. 41 alin. 5 din Constituția României, care prevede că este garantat caracterul obligatoriu al convențiilor colective, raportat la CCM nr. 722 din 24.01.2008 unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 – 2010, respectiv art. 41 alin. 3 lit. a, b, art. 1 alin. 1, art. 3, alin. 1, alin. 3, art. 5 alin. 6, art. 123 alin. 1 și 2, anexa 5, pct. 1, Codul muncii art. 37, art. 40 alin. 2 lit. c, art. 236 alin. 1 și 2, art. 238 alin. 1, 2 și 3, art. 241 alin. 1 lit. c, art. 243 alin. 1 și 2, art. 156, art. 161 alin. 1 și 4, art. 166 alin. 1, art. 281, art. 283 alin. 1 lit. c, art. 284 alin. 2, art. 11, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, art. 7 alin. 2, art. 8 alin. 1, 2, 3, art. 998, art. 1084 și art. 1088 Cod Civil, art. 274 Cod procedură civilă.

Pârâta a formulat întâmpinare, prin care a invocat excepția prescripției dreptului material la acțiune arătând că în cauză este vorba de un conflict de drepturi, care se prescrie în termen de 6 luni, conform art.268 alin.1 lit.e din Codul muncii.A susținut pârâta că drepturile bănești solicitate nu fac parte din salariu întrucât salariul de bază și cu sporurile aferente de care beneficiază salariații sunt trecute în contractele individuale de muncă, menționându-se că niciunul dintre reclamanți nu a fost încadrat la salariul minim brut pe țară.

Pe fondul cauzei, s-a solicitat respingerea acțiunii fiind invocate dispozițiile art. 132 și art. 133 din Legea dialogului social, arătându-se că nu este posibil ca salariații dintr-o unitate să beneficieze de drepturile prevăzute în două contracte colective de muncă, unul la nivel de unitate și altul la nivel superior, câtă vreme art. 133 alin. 2 din această lege prevede că la fiecare dintre nivelurile prevăzute mai sus se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă, fiind în interesul organizațiilor sindicale ca în situația în care contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu conține nivelul minimal al clauzelor încheiate în contractul colectiv de muncă la nivel superior să întreprindă demersurile legale pentru remedierea acestei omisiuni.

Față de înscrisurile din dosarul cauzei și argumentele aduse, pârâta a arătat că reclamantul solicită valorificarea unui drept, invocând, în mod indirect, neregularitatea pricinuită prin propriul său fapt.

exce
lit.
repi
altc
pre
dat
sal

so
cc

în
d
s
s
i

Printr-o nouă întâmpinare depusă la data de 30.01.2013, pârâta a invocat excepția lipsei calității de reprezentant a reclamantului, invocând dispozițiile art. 62 lit. g, potrivit cărora la cererea membrilor acestora au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși, temei față de care s-a precizat că numita Gogu Argentina are contractul individual de muncă încetat de la data de 01.06.2012, iar față de data introducerii acțiunii nu mai avea calitatea de salariată a pârâtei, solicitându-se admiterea excepției și scoaterea acesteia din cauză.

Pârâta a reiterat excepția prescripției dreptului material la acțiune, față de solicitarea reclamantului de acordare a unor diferențe salariale, dezvoltând aceleași considerente pe care le-a expus și în prima întâmpinare scrisă.

Pe fondul cauzei, pârâta a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată învederându-se că potrivit dispozițiilor art. 236 alin. 4 Codul muncii și art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996, contractul valabil încheiat este legea părților contractante, susținându-se că părțile s-au înțeles de comun acord ca pentru anii 2009 și 2010 să stabilească un alt salariu minim la nivelul societății, precum și alți coeficienți de ierarhizare decât cei prevăzuți în CCM unic la nivel de ramură transporturi și prin urmare, instanța de judecată este ținută să analizeze cererea reclamantului prin prisma principiului forței obligatorii a convențiilor care reprezintă un motiv de ordine publică.

A precizat pârâta că în privința contractului colectiv de muncă la nivel de unitate aplicabil pentru anii 2009 - 2010, acesta a fost încheiat cu respectarea contractului de muncă încheiat la nivel superior, respectiv CCM unic la nivel de grup de unități feroviare pe 2006/2008, a cărui valabilitate a fost prelungită prin act adițional până în anul 2010, astfel încât prevederile din CCM unic la nivel de ramură transporturi nu sunt aplicabile, în speță fiind incidente cele la nivel de unitate și grup de unități feroviare.

Pentru anii 2009 - 2010, prin actul adițional nr. 370/20.06.2008 la contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități feroviare 2008 - 2010, la art. 4, se prevede prelungirea valabilității acestui contract pe o perioadă de 48 de luni, stabilindu-se salariile de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare valabile de la 01.07.2008 - 01.07.2012.

A susținut pârâta că salariile de bază lunare stabilite prin contractul individual de muncă al reclamantului se încadrează atât în prevederile CCM încheiat la nivel de unitate, cât și în prevederile contractului CCM la nivel de SNTFC "CFR Călători" SA și CCM unic la nivel de grup de unități feroviare, sunt prevăzute clase și coeficienți de ierarhizare specifici activității feroviare, iar clasa 1 de salarizare nu poate fi asimilată cu salariul minim de 700 lei prevăzut de CCM pe ramura transporturi, deoarece în acest contract colectiv nu sunt prevăzute clase de salarizare, ci numai coeficienți de ierarhizare pentru diverse categorii profesionale.

Prin urmare, în opinia pârâtei, cererea reclamantului de plată a acestor drepturi bănești prin raportare la nivelul salariului minim de 700 lei nu are temei legal susținându-se că în perioada pentru care se solicită diferența de salarii, drepturile cuvenite în temeiul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și celui individual de muncă au fost plătite în mod corespunzător, societatea onorându-și obligațiile asumate întocmai și la timp.

Clauzele contractelor colective de muncă încheiate la nivel inferior care conțin drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin CCM încheiate la nivel superior sunt lovite de nulitate, însă nulitatea va fi constatată de instanța competentă la cererea părții interesate, potrivit art. 24 alin. 1, alin. 2, alin. 3, alin. 4, coroborat cu art. 8 alin. 2 și alin. 3 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, aplicabil în perioada 2009 - 2010 de valabilitate a CCM la nivel de unitate.

S-a solicitat ca instanța să rețină că în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă la nivel de SNTFC. "C.F.R. Călători" SA și CCM unic la nivel de grup de unități feroviare, reclamantul singur, sau prin intermediul organizațiilor sindicale, avea posibilitatea legală să solicite instanței competente constatarea nulității acestor clauze, în condițiile în care constata că în privința clauzelor prevăzute în art. 7 și anexa 1 din CCM la nivel de SNTFC "CFR Călători" SA conțin drepturi la nivel inferior față de drepturile prevăzute în CCM la nivel de ramură transporturi.

În acest context și în condițiile în care instanța de judecată astfel sesizată, constată nulitatea acestor clauze, clauzele respective puteau fi renegociate, iar până la renegocierea acestora, acestea puteau fi înlocuite cu clauzele mai favorabile existente în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior, arătându-se că cererile de constatare a nulității unor clauze ale contractelor colective de muncă se pot formula pe toată durata existenței contractului colectiv de muncă, potrivit art. 268 alin. 1 pct. d Codul muncii.

S-a învederat că reclamantii solicită diferența de drepturi salariale, diferență rezultată dintre salariul de bază minim brut negociat în cuantum de 700 lei, prevăzut de dispozițiile art. 41 din CCM la nivel de ramură transporturi valabil pentru anii 2008 - 2010 și sumele efectiv primite în conformitate cu prevederile art. 7 și Anexei 1 din CCM la nivel de SNTFC "CFR Călători" SA, însă, conform prevederilor legale în vigoare la data existenței contractelor colective de muncă, înlocuirea unor clauze ale acestora cu clauze mai favorabile existente în contractul de muncă încheiat la nivel superior se poate face numai în urma sesizării instanței de judecată cu o cerere în constatarea nulității clauzelor respective.

S-a concluzionat de către părată că instanța de judecată nu a fost investită cu o cerere de constatare a nulității unor clauze ale contractului colectiv de muncă la nivel de SNTFC „C.F.R. Călători” SA și chiar dacă instanța de judecată ar califica cererea reclamantilor ca fiind o cerere de constatare a nulității unor clauze ale CCM la nivel de SNTFC „CFR Călători” SA, o astfel de cerere ar fi tardiv introdusă prin raportare la prevederile art. 268 alin. 1 pct. d din Codul muncii, motivat de faptul că atât CCM la nivel de SNTFC „CFR Călători”, cât și CCM unic la nivel de grup de unități feroviare au expirat la data de 31.12.2010, iar cererea reclamantului a fost introdusă la 26.06.2012, după expirarea acestor contracte colective de muncă.

Mai mult decât atât, s-a arătat că Sindicatul Mecanicilor și Reparatrilor de Locomotivă din Depoul CFR Ploiești, semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, prin introducerea acțiunii invocă propria culpă, ceea ce nu poate constitui temeiul pentru protecția unor drepturi, în măsura în care acesta nu a fost diligent în a le conserva și proteja prin mijloacele aflate la dispoziția sa la momentul negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă.

Reclamantul - sindicat a formulat răspuns la întâmpinare, solicitând respingerea ca neîntemeiată a excepției prescrierii dreptului la acțiune invocată de părată întrucât raportat la obiectul cererii deduse judecății sunt aplicabile dispozițiile

art. 2
de p
calcu
700

Trit
dec
1 l
înt
a s
70
de

în
sa
re
c
ic

art. 268 lit.c din Codul muncii și nu cele ale art. 268 lit. e Codul muncii invocate de pârâtă

Pe fondul cauzei, reclamantul a arătat că, în calitate de angajator, pârâta nu a calculat și nu a plătit drepturile salariale calculate la salariul de baza minim brut de 700 lei, stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil de la 01.01.2008.

S-a arătat, totodată, că prin sentința civilă nr. 920/M/25.06.2012 pronunțată de Tribunalul Brașov în dosarul nr. 6424/62/2009, rămasă definitivă și irevocabilă prin decizia nr. 2317/R/05.12.2012 a Curții de Apel Brașov, s-a constatat nulitatea Anexei 1 la contractul colectiv de muncă pe anii 2009 - 2010 încheiat la nivelul pârâtei, întrucât salariul minim de 570 lei prevăzut de clasa 1 de salarizare a fost negociat fără a se respecta prevederile art. 238 alin. 1 Codul muncii referitoare la salariul minim de 700 lei prevăzut de art. 41 pct. 3 lit. a din contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramura transporturi nr. 722 pe anii 2008 - 2010.

Nulitatea Anexei 1 la Contractul colectiv de muncă pe anii 2009 - 2010 înregistrat sub nr. 2572/04.06.2009 în ceea ce privește stabilirea cuantumului salariului minim corespunzător clasei 1 de salarizare atrage, în mod evident, în opinia reclamantului - sindicat, modificări în ceea ce privește cuantumul salariilor brute corespunzătoare claselor de salarizare subsecvente, având în vedere coeficienții de ierarhizare indicați în Anexa 1.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010, a arătat reclamantul, constituie izvor de drept, ca și legea, la încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale.

Printr-un nou răspuns la întâmpinare formulat de reclamant la data de 03.04.2013 s-a arătat, cu privire la chestiunile prealabile referitoare la excepția lipsei calității de reprezentant a organizației sindicale pentru membrul de sindicat Gogu Argentina, că susținerile pârâtei sunt nefondate, întrucât în perioada 05.07.2009 - 31.12.2010, aceasta a avut atât calitatea de salariată a pârâtei, cât și calitatea de membru al sindicatului reclamant, în acest sens fiind depuse la dosarul cauzei tabele semnate de membrii sindicatului din care rezultă că și aceasta a fost de acord cu acționarea în instanță a pârâtei și a mandatat sindicatul să o reprezinte în justiție în temeiul dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 62/2011, prin apărătorul ales.

Pe baza probatoriilor cu înscrisuri administrate în cauză, prin sentința civilă nr. 1199/23.04.2013, Tribunalul Prahova a respins ca neîntemeiate excepția lipsei calității de reprezentant a reclamantului Sindicatul Mecanicilor și Reparatorilor de Locomotive din Depoul CFR Ploiești pentru membrul de sindicat Gogu Argentina și excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocate de pârâtă prin întâmpinare.

Prin aceeași sentință a fost admisă în parte acțiunea reclamantului, în numele și pentru membrii săi de sindicat indicați în anexa la cererea de chemare în judecată, iar pârâta a fost obligată la plata către fiecare membru de sindicat a salariului de bază minim brut de 700 lei, stabilit la nivelul ramurii transporturi, valabil de la 01.01.2008, actualizat cu indicele de inflație de la următoarele drepturi salariale, sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflație de la data scadenței fiecărui drept salarial în parte și până la data plății efective a acestora, astfel:

1. diferența de salariu dintre salariul încasat și salariul de bază minim brut negociat, în cuantum de 700 lei, stabilit prin contractul colectiv de muncă unic la

nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010, pentru perioada 05.07.2009 - 31 decembrie 2010;

2. diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de baza minim brut de 570 lei corespunzător clasei 1 de salarizare, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente, pentru perioada 05.07.2009-01.04.2010;

3. diferența dintre drepturile salariale de care au beneficiat, corespunzător salariului de încadrare avut, care a fost calculat prin luarea în considerare a salariului de bază minim brut de 600 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare și drepturile salariale de care ar fi trebuit să beneficieze calculate la salariul de încadrare avut pentru o valoare a salariului minim brut de 700 lei corespunzător clasei 1 de salarizare cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente pentru perioada 01.04.2010-31.12.2010.

Prin aceeași sentință s-a respins capătul de cerere privind obligarea pârâtei la plata de daune interese precizate de reclamant, cu privire la acordarea dobânzii legale, ca neîntemeiat și a fost obligată pârâta la plata către reclamant a sumei de 1500 lei reprezentând cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această soluție, prima instanță a reținut, pronunțându-se cu prioritate, conform art.137 alin.1 Cod pr.civilă, cu privire la excepțiile invocate, că acestea sunt neîntemeiate.

Astfel, în ceea ce privește excepția lipsei calității de reprezentant a sindicatului - reclamant pentru membrul său Gogu Argentina, s-a reținut că excepția este neîntemeiată, fiind respinsă, întrucât drepturile salariale solicitate de sindicat privesc perioada 05.07.2009 - 31.12.2010, iar în această perioadă, membrul de sindicat în cauză a avut calitatea de salariat al pârâtei, calitatea de membru al sindicatului - reclamant, contractul individual de muncă încetând ulterior.

S-a arătat că Gogu Argentina a împuternicit sindicatul să o reprezinte în demersul judiciar conform semnăturii existente în tabelul cu membrii sindicatului care l-a mandatat în privința acționării în instanță a societății pârâte, reclamantul sindicat reprezentând și pe acest membru, drept de reprezentare dat în conformitate cu dispozițiile art. 28 din Legea nr. 62/2011, reținându-se că încetarea contractului individual de muncă al membrului de sindicat până la data introducerii cererii de chemare în judecată nu are relevanță, atâta timp cât drepturile rezultate din contractul individual de muncă sunt aferente unei perioade în care membrul în cauză avea calitatea de angajat al pârâtei.

În ceea ce privește excepția prescripției dreptului material la acțiune invocată de pârâtă, prin întâmpinare, instanța a constatat că în speță nu sunt incidente dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. e Codul muncii, text de lege invocat de pârâtă, ci art. 268 alin. 2 Codul muncii, ceea ce înseamnă că termenul de prescripție este de trei ani de la data nașterii dreptului, în situația unor drepturi de natură salariale neacordate de către angajator la data scadenței.

A
contrap
prevede
și alte a

reglem
de mu
privin
la lit.

statu
total
ani c

recl
col
îns
fii

dr

în
r

A arătat tribunalul că salariul reprezintă, potrivit art. 159 Codul muncii, contraprestația muncii depuse de către salariat, aceasta cuprinzând - în raport de prevederile art. 160 Codul muncii - salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

S-a mai reținut că dispoziția cuprinsă în art. 268 lit. e din Codul muncii reglementează dreptul material la acțiune în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia, altele decât drepturile salariale, întrucât în privința acestora, legiuitorul a dat o reglementare distinctă și anume, aceea cuprinsă la lit. c a art. 268 din Codul muncii.

De altfel, a arătat prima instanță, legiuitorul, la art. 171 alin. 1 Codul muncii, a statuat că dreptul la acțiune cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

S-a constatat că, în cauza dedusă judecării, drepturile salariale solicitate de reclamantul - sindicat pentru membrii săi sunt întemeiate pe prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010 aplicabil, însă acestea sunt drepturi individuale ale membrilor de sindicat- salariați ai părâtei, fiind incluse în sfera de aplicabilitate a dispozițiilor art. 159 Codul muncii.

Drept urmare, tribunalul a respins ca neîntemeiată excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată de părată prin întâmpinare.

Pe fondul cauzei, instanța a apreciat, având în vedere probatoriile administrate în cauză, respectiv înscrisurile depuse la dosar, că demersul judiciar inițiat de reclamant este întemeiat.

Astfel, s-a reținut că membrii săi de sindicat care și-au însușit cererea de chemare în judecată prin semnătură și au împuternicit sindicatul să introducă acțiunea în numele acestora sunt salariați ai părâtei, beneficiind în perioada 05.07.2009 - 01.04.2010 de un salariu de încadrare calculat pentru o valoare a salariului de bază minim brut de 570 lei, respectiv de 600 lei, pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, în baza actului adițional la contractul colectiv de muncă înregistrat sub nr. 106/90/29.04.2010, care a modificat salariile de bază brute anterioare începând cu data de 01.04.2010 până la data de 31.12.2010.

S-a mai reținut că potrivit prevederilor art. 41 alin. 3 lit. a din contractul colectiv de munca unic la nivel de ramură transporturi nr. 722/03 din 24 ianuarie 2008 pe anii 2008 - 2010 încheiat la data de 19.12.2007 „salariul de bază minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 1 ianuarie 2008 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 ore medie/lună, este de 700 lei, adică 4,12 lei/ora, salariul fiind stabilit fără alte sporuri, adaosuri sau indemnizații incluse în acesta”.

Același alineat stabilește la lit. b că „părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate, vor lua ca baza de la care pornesc negocierile valoarea salariului de bază minim brut la nivel de ramura transporturi, stipulate la art. 41 pct. (3) lit. a) pentru stabilirea salariului de bază minim brut la nivelul respectiv, iar la stabilirea salariilor de bază minime brute pentru fiecare categorie de salariați vor fi adoptați coeficienții minimi de ierarhizare stabiliți la art. 41 pct. (1) din prezentul contract colectiv de muncă.

S-a mai arătat că alin.4 al art. 41 din același contract stabilește coeficienții minimi de ierarhizare, folosiți la negocierile colective și individuale pentru

personalul încadrat în unitățile de sănătate publică și medicină preventivă din ramura transporturi, ca fiind cei care rezultă din sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalul salariat, potrivit anexelor II și III la Legea nr.154/1998, cu modificările și completările ulterioare.

Prevederea contractuală, a reținut tribunalul, stabilește expres că salariul de bază minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 1 ianuarie 2008 și negociat este de 700 lei, și nu de 570 lei pentru perioada 05.07.2009 - 01.04.2010 și 600 lei pentru perioada 01.04.2010 - 31.12.2010, la care pârâta a acordat drepturile salariale, în calitate de angajator.

Potrivit art. 40 alin. 2 lit. c din Codul muncii, „angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractul individual de muncă”, iar clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel, astfel cum dispune art. 241 alin. 1 lit. c din cod.

Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, au putere de lege între părțile contractante, conform dispozițiilor art. 238 Codul muncii (în forma în vigoare la data încheierii și înregistrării contractelor colective de muncă, actual art. 236 alin. 4) coroborat cu art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă.

S-a conchis că executarea lor presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale și a executării drepturilor și obligațiilor înscrise în acesta.

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă și la încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal. În același sens, a arătat prima instanță, sunt și prevederile art. 8 din Legea nr. 130/1996 republicată, în vigoare la data încheierii și înregistrării CCM pe anii 2009 - 2010.

De asemenea, art. 3 alin.1 al CCM unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010 prevede: „clauzele acestui contract colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora”, iar Codul muncii dispune că prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

S-a mai arătat că potrivit art. 5 alin. 6 al aceluiași CCM „în cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul contract, neexercitarea de către partea care suferă vreun prejudiciu a dreptului de a cere legal executarea întocmai sau, după caz, prin echivalent bănesc a obligațiilor respective, nu înseamnă că ea a renunțat la acest drept al său”.

A mai reținut prima instanță că în conformitate cu disp. art. 244 din Codul muncii și cu dispozițiile Legii nr. 130/1996, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării contractului, ori de câte ori stabilesc sau în condițiile legii, ceea ce în cauză nu s-a întâmplat.

Art. 30 alin.1 din Legea nr.130/1996 republicată, dispune: „executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți”. Angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă.

Totodată, s-a arătat că potrivit dispozițiilor art. 229 din Codul muncii, executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți, impunându-se părților ca și legea, astfel ca executarea obligațiilor care rezultă din acesta este prevăzută sub sancțiunea atragerii răspunderii părții care se face vinovată de neîndeplinirea acestuia. Prin art. 229 Codul muncii, raportat la art. 159 Codul muncii și art. 41 alin. 5 din Constituție, se statuează obligația angajatorului de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și contractele individuale de muncă.

Tribunalul a apreciat că pârâta, semnatară a contractului colectiv de muncă, nu poate să refuze îndeplinirea obligațiilor asumate, întrucât prin încheierea contractului colectiv, dreptul muncii devine un drept negociat, de origine convențională, creat de angajatori și salariați.

Clauzele fiecărui contract colectiv de muncă, a reținut instanța de fond, au valoare normativă, alcătuiesc un drept al muncii propriu al celor care îl încheie. Potrivit legii, contractul colectiv de muncă se încheie între angajator, pe de o parte și salariați, de cealaltă parte (art. 236 alin. 1 din Codul muncii, art. 1 alin. 1 și art. 14 din Legea nr. 130/1996), în urma unei negocieri colective. Această negociere presupune o suită de discuții și tratative, o comunicare între cei doi parteneri sociali.

În conformitate cu disp.art. 31 alin. 1 din Legea nr. 130/1996, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru, modificare care face, de asemenea, obiectul unei negocieri, ceea ce în cauză nu s-a urmat.

Părțile au negociat nu numai quantumul salariului, dar și corespondența acestuia cu o clasă de salarizare, iar salariul corespunzător fiecărei clase de salarizare se calculează după formula care cuprinde și salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare, care coincide cu salariul de bază minim brut.

Potrivit art. 6 din CCM încheiat la nivelul pârâtei, „salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc în funcție de coeficienții de ierarhizare și formula de calcul din Anexa nr. 1. Salariul de bază brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formulă: S (salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare respective) = S clasa 1 (salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare) x k (coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare).

În ceea ce privește apărările pârâtei din cuprinsul întâmpinării depuse la data de 30.01.2013, tribunalul a reținut că prin sentința civilă nr. 920/25.06.2012 pronunțată de Tribunalul Brașov s-a constatat nulitatea Anexei 1 la contractul colectiv de muncă pe anul 2009 - 2010 încheiat la nivelul Societății Naționale de Transport Feroviar de Călători „CFR Călători” SA, iar din considerentele deciziei nr. 1211 din data de 13.02.2012 a Curții de Apel București s-a reținut că a fost respinsă de Tribunalul București acțiunea având ca obiect constatarea nulității contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008 - 2010, împotriva căreia s-a formulat recurs.

Prin decizia arătată, Curtea de Apel București a respins recursul pârâtei din cauza de față, astfel că a rămas în vigoare contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi, păstrându-și valabilitatea, constatându-se, în mod irevocabil, că nu există motive pentru care să se dispună sancțiunea nulității sale.

Din copia minutei decizie civile nr. 23117/R/05.12.2012, tribunalul a constatat că recursul formulat de pârâta din cauza de față împotriva sentinței nr. 920/M/2012 a Tribunalului Brașov a fost respins, hotărârea fiind menținută cu privire la soluția de respingere a cererii de constatare a nulității anexei 1 la CCM pe anii 2009 - 2010 încheiat la nivelul societății - pârâte.

Constatarea nulității acestei anexe în ceea ce privește stabilirea cuantumului salariului minim corespunzător clasei 1 de salarizare determină modificări în privința cuantumului salariilor brute corespunzătoare claselor de salarizare subsecvente, ținând seama de coeficienții de ierarhizare indicați în anexă.

Aceasta, cu atât mai mult cu cât Tribunalul București a respins cererea pârâtei de constatare a nulității de CCM unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008-2010 nr. 722, soluție rămasă irevocabilă prin respingerea recursului.

Pentru aceste considerente, tribunalul a admis în parte acțiunea în sensul celor sus-arătate.

Prima instanță a acordat și actualizarea cu indicele de inflație de la data scadenței fiecărui drept salarial în parte și până la data plății efective, justificată prin stabilirea unei corelații a valorii reale a dreptului salarial acordat cu valoarea nominală a acestui drept de care membrii de sindicat reclamantii ar fi beneficiat la momentul în care unitatea angajatoare datora drepturile salariale pretinse și momentul în care aceste sume ar putea intra efectiv în patrimoniul acestora, această actualizare atenuând efectele inflației.

S-a dispus ca sumele să fie actualizate cu indicele de inflație de la data scadenței lor și până la data plății efective, pentru a acoperi gradul de depreciere a valorii banilor, raportat la puterea lor actuală de cumpărare.

Capătul de cerere privind obligarea pârâtei la plata de daune interese precizate de reclamantă, vizând acordarea dobânzii legale, a fost respins ca neîntemeiat.

Astfel, s-a arătat că soluția actualizării cu indicele de inflație are în vedere și principiul reparării integrale a prejudiciului, consacrat de art. 1084 Cod civil potrivit căruia daunele interese cuprind în genere pierderea ce a suferit și beneficiul de care a fost lipsită partea. Tribunalul a apreciat că suma rezultată din actualizare în raport cu rata inflației a reparat integral prejudiciul rezultat din drepturile salariale ce nu au fost acordate conform salariului minim brut stabilit și negociat prin contractul colectiv de muncă, corespunzător clasei de salarizare stabilită prin același contract, cu aplicarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare avute și sporurile aferente.

Astfel, riscul devalorizării leului a fost pus în sarcina societății - pârâte angajatoare.

Acordând suma actualizată, instanța a urmărit ca prejudiciul efectiv creat prin devalorizarea monedei naționale să fie acoperit.

S-a mai reținut că daunele sub forma dobânzii au reglementare juridică diferită, însă cu același scop, și anume, să acopere integral prejudiciul rezultat din întârzierea plății, prejudiciu care este acoperit prin actualizarea sumelor de bani stabilite cu titlu de daune. În raport cu rata inflației și tocmai din acest motiv, tribunalul a

apreciat că este beneficiul creditorilor membrii ai sindicatului reclamant de a opta între cele două forme de actualizare, și nu de a le solicita concomitent, cât timp scopul lor este același - de a acoperi beneficiul de care au fost lipsiți, dacă sumele datorate le-ar fi fost achitate la timp și în cuantumul stabilit, de către pârâtă.

Soluția de respingere ca neîntemeiată a cererii de obligare a pârâtului la plata dobânzii legale pentru drepturile bănești acordate, a reținut prima instanță, este susținută și de alte considerente. Astfel, s-a arătat că potrivit art. 161 alin. 4 Codul muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului. Dispozițiile în materie se completează cu cele generale, reglementate de dispozițiile art. 1088 alin. 1 Cod civil potrivit cărora la obligațiile care au o sumă de bani, daunele interese pentru neexecutare cuprind dobânda legală, afară de regulile speciale în materie de comerț, fidejusiune și societate.

Calea naturală de aducere la îndeplinire o obligație cu titlu de drepturi bănești este aceea a achitării la timp și de bunăvoie a sumei datorate, ceea ce în cauză nu s-a și întâmplat.

Dobânda legală este astfel un criteriu stabilit prin act normativ de evaluare a unui prejudiciu cauzat creditorului ca urmare a executării cu întârziere a obligației de plată, aceasta urmând a se calcula în raport de regulile prevăzute de actul normativ.

În litigiile ce au o altă natură decât cea comercială, a reținut instanța, respectiv în litigiile de muncă, pentru executarea cu întârziere a obligațiilor de plată a sumelor cu titlu de drepturi salariale, indiferent de natura lor, într-adevăr se poate pretinde de la pârât plata dobânzii legale aferente sumei, însă, atâta timp cât s-ar realiza cumularea acesteia cu suma rezultată în urma reactualizării, ar fi de natură să creeze în favoarea membrilor sindicatului - reclamant o îmbogățire fără justă cauză, întrucât la reactualizarea sumei cu rata inflației se ține cont, de regulă, de nivelul dobânzii de referință a Băncii Naționale a României, ajungându-se pe această cale la evaluarea aceluiași prejudiciu în raport de mai multe criterii (reactualizare sumă, dobândă legală și respectiv, daune - interese) ce au regim juridic diferit, dar un efect unic, respectiv pe acela de a repara întârzierea nejustificată a plății dreptului salarial și beneficiul de care a fost lipsit salariatul prin neplata la scadență a dreptului.

S-a admis capătul de cerere privind obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată, ca întemeiat, reținându-se ca fiind probate, în acest sens, cheltuielile ale procesului care să fie puse de partea ce a avut câștig de cauză în sarcina părții ce a căzut în pretenții, respectiv onorariul apărătorului angajat de sindicatul reclamant, în sumă de 1500 lei conform chitanței seria MD nr. 64/03.07.2012, pârâta fiind obligată la plata către reclamant a acestei sume.

Împotriva sentinței primei instanțe a declarat recurs pârâta SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI „CFR CĂLĂTORI” SA - SUCURSALA DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI BUCUREȘTI, criticând-o ca nelegală și netemeinică, invocând disp. art. 304 pct. 9 și art. 304¹ Cod procedură civilă.

Susține recurenta, după ce indică care a fost soluția pronunțată prin sentința atacată, că prin întâmpinarea formulată a invocat excepția prescrierii dreptului material la acțiune față de solicitarea reclamantului de a i se acorda diferențele salariale, învederând că sunt neîntemeiate considerentele pe care prima instanță le-a

avut în vedere la respingerea excepției prescripției dreptului la acțiune, motiv pentru care se solicită ca instanța de recurs să analizeze recursului față de disp.art.304¹ Cod pr.civilă.

Se arată că art.28 din Legea dialogului social nr.62/2011 prevede că organizațiile sindicale apără drepturile membrilor săi, drepturi ce decurg din legislația muncii, contractele colective de muncă și cele individuale de muncă în fața instanțelor judecătorești și a altor instituții sau autorități ale statului.

Învederează recurenta că potrivit art.62 lit.g, la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși, iar conform art.269 din Codul muncii, competența teritorială este cea în circumscripția în care reclamantul își are sediul sau domiciliul, astfel că întrucât Sindicatul Mecanicilor de Locomotivă din Depoul Ploiești își are sediul în Ploiești, competent de a soluționa prezenta cauză era Tribunalul Prahova.

Se susține în continuare de către recurentă că prin întâmpinarea formulată a invocat excepția prescripției dreptului la acțiune față de solicitarea reclamantului privind acordarea diferențelor salariale.

Se mai arată că potrivit art. 268 ali.1 lit. e din Codul muncii, cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate în termen de 6 luni de la nașterea dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia, iar din conținutul cererii de chemare în judecată rezultă că drepturile bănești solicitate de către reclamant își au izvorul în contractul colectiv de muncă și ele se raportează la anexa nr. 1 din CCM și anume, la salariile de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare.

Drepturile bănești solicitate, învederează recurenta, sunt calculate ținând cont de coeficientul de ierarhizare indicat în tabelul din anexa sus-precizată, raportat la salariul minim de 700 de lei brut garantat în plată potrivit dispozițiilor legale.

Se critică sentința în ceea ce privește soluția de admitere a acțiunii susținându-se că a fost dată cu aplicarea greșită a legii, ceea ce constituie motivul de recurs prevăzut de art. 304 pct. 9 Cod pr.civilă.

Se solicită să se constate că față de situația de fapt expusă mai sus, obiectul acțiunii nu constă în plata unor drepturi salariale, ci obligarea recurteii la respectarea unei clauze din CCM la nivel de unitate, astfel că este vorba de un conflict de drepturi, care se prescrie, în raport de prevederile art. 268 alin.1 lit. e din Codul muncii, în termen de 6 luni.

Precizează recurenta că drepturile bănești solicitate nu fac parte din salariu întrucât salariul de bază și cu sporurile aferente de care beneficiază salariații sunt trecute în contractele individuale de muncă, menționându-se că niciunul dintre reclamanți nu a fost încadrat la salariul minim brut pe țară.

Se mai arată că după cum reiese din înscrisurile de la dosar, salariile negociate și acordate reclamanților în perioada 2008 - 2011 sunt peste nivelul salariului minim brut de 700 lei și acestea au fost acordate în funcție de pregătirea profesională, funcția ocupată, de sporurile privind condițiile periculoase, pentru timpul lucrat în timpul nopții, pentru munca prestată în zilele nelucrătoare și sărbătorile legale.

Susține recurenta că motivarea instanței de fond nu poate fi primită deoarece potrivit art.132 din Legea dialogului social, contractele colective de muncă

nu pot
prin c
efecte
pentru
colec

socia
toți a
nivel

de d
de u
soci
înre
org
uni
înt

ex
de
ra
în

co
C
f

nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel superior, iar această prevedere stabilește că efectele contractului colectiv de muncă la nivel superior stabilesc drepturi și obligații pentru toți angajați din unitate doar în situația în care la acest nivel nu există contract colectiv de muncă aplicabil.

În acest sens, arată recurenta, se pronunță și art.133 din Legea dialogului social, potrivit căruia clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații din unitate în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel.

Menționează recurenta că salariații dintr-o unitate nu pot să beneficieze de drepturile prevăzute în două contracte colective de muncă și anume, unul la nivel de unitate și altul, la nivel superior, atâta timp cât art. 133 alin. 2 din Legea dialogului social prevede că la fiecare dintre nivelurile prevăzute mai sus se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă. Se învederează că era în interesul organizațiilor sindicale ca în situația în care contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu conține nivelul minimal al clauzelor încheiate în CCM la nivel superior, să întreprindă demersurile legale pentru remedierea acestei omisiuni.

Totodată, se susține că instanța de fond a reținut în mod greșit că deși nu există o cerere de constatare a nulității clauzelor inferioare din CCM la nivel de grup de unități față de clauzele din CCM la nivel de ramură, tribunalul poate aplica în raporturile dintre părți clauzele superioare din CCM la nivel de ramură în mod direct, în cadrul unei acțiuni având ca obiect drepturi salariale.

Învederează recurenta că salariile de bază lunare stabilite prin contractele individuale de muncă ale reclamanților se încadrează atât în prevederile CCM la nivel de unitate, cât și în prevederile CCM la nivel de grup de unități feroviare.

Se solicită pentru aceste motive admiterea recursului și respingerea acțiunii.

Intimatul-reclamant a formulat întâmpinare, prin care a solicitat respingerea recursului ca nefondat și obligarea recurenteii la cheltuieli de judecată.

Examinând sentința atacată, prin prisma criticilor formulate în recurs, în raport de actele și lucrările dosarului, de dispozițiile legale ce au incidență în soluționarea cauzei, Curtea constată că recursul este nefondat potrivit considerentelor ce urmează:

Este neîntemeiată critica prin care se susține că în mod greșit a fost respinsă de către prima instanță excepția prescripției dreptului la acțiune invocată de către recurenta-pârâtă prin întâmpinarea depusă la dosarul de fond.

Astfel, se reține că într-adevăr, potrivit art. 268 alin. 1 lit. e Codul muncii republicat (fost art.283 alin.1 lit.e), dreptul la acțiune în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia se prescrie în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, așa cum susține recurenta, legea nefăcând nicio diferențiere în ce privește natura acestui drept, însă în ce privește drepturile salariale, prin același articol, la lit. c, s-a prevăzut un termen de 3 ani aplicabil în toate situațiile în care obiectul acțiunii este dat de prelevarea salariale - ca în cauza de față - indiferent de izvorul acestora, astfel că în mod greșit a fost respinsă excepția invocată de recurenta-pârâtă.

Nu poate fi primită susținerea recurentei-pârâte potrivit căreia drepturile solicitate prin acțiune nu ar fi de natură salarială, ținând cont chiar de terminologia utilizată în cuprinsul contractelor colective de muncă pe anii în discuție.

Nu există reglementare și nici nu a fost în intenția legiuitorului vreodată ca pentru drepturile salariale să existe termene de prescripție diferite în funcție de izvorul acestora.

Dispozițiile art.28 și ale art.62 lit.g din Legea nr.62/2011 privind Dialogul Social, respectiv ale art.269 din Codul muncii, la care a făcut trimitere recurenta, nu au legătură cu soluția primei instanțe în ceea ce privește respingerea excepției prescripției dreptului material la acțiune invocată de pârâtă la prima instanță.

În ceea ce privește rezolvarea fondului cauzei, instanța reține următoarele:

Art.41 din contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi pe anii 2008-2010 - contract aplicabil și recurentei conform anexei 5 - prevede coeficienții minimi de ierarhizare pentru categoriile de salariați, iar în alin.3 lit.a al art.41 se prevede că salariul de bază minim brut la nivelul ramurii transporturi, valabil din data de 01.01.2008 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 ore medie / lună este de 700 lei, adică 4,12 lei/oră, salariul fiind stabilit fără alte sporuri, adaosuri ori indemnizații incluse în acesta.

Se prevede expres, la lit.b a alin.3 al art.41, că părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate, vor lua ca bază de la care pornesc negocierile valoarea salariului de bază minim brut la nivel de ramură transporturi stipulat la art.40 pct.3 lit.a pentru stabilirea salariului de bază minim brut la nivelul respectiv.

Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate valabil pe perioada dedusă judecării, s-a prevăzut un salariu de bază minim brut valabil pentru un program de lucru complet corespunzător coeficientului de ierarhizare 1 mai mic decât suma de 700 lei, cum se prevedea în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi.

În conformitate cu prevederile art. 238 din Codul muncii, anterior abrogării acestora prin Legea nr. 40/2011 :„(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.”

Articolele 238-247 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, au fost abrogate expres prin art. I pct.90 din Legea nr. 40/2011, iar dispozițiile art. 238, mai sus menționate, au fost preluate, în substanța lor și în cuprinsul art. 132 din Legea dialogului social nr. 62/2011, conform căroră:

„(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.”

Art. 37 din Codul muncii consacră principiul negocierii individuale și colective a contractelor de muncă, iar în cuprinsul art. 38 din același cod sunt indicate, într-o modalitate imperativă, limitele minimale ale acestei negocieri și sancțiunea renunțării la unele drepturi stabilite de lege în favoarea salariatului.

În același sens, potrivit art. 8 din Legea nr. 130/1996 republicată, dispoziții preluate în esență, în cuprinsul art. 132 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior, iar la încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.

Normele legale mai sus menționate consacră caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă, caracter garantat constituțional și prin art. 41 alin. 5 din Constituția României conform căruia: „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”, iar obligativitatea contractelor colective de muncă operează, în prezent, potrivit art.133 alin.1 din Legea dialogului social nr.62/2011.

Toate dispozițiile legale evocate reprezintă măsuri de protecție a salariaților, menite să asigure exercițiul neîngrădit al drepturilor și al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecințele unor eventuale abuzuri ori amenințări din partea angajatorilor.

Ca atare, orice contract colectiv de muncă se încheie nu numai în considerarea legii, dar și în considerarea clauzelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior.

Având caracter de izvor de drept, forța lor obligatorie fiind garantată constituțional, rezultă că drepturile salariaților stabilite prin contractele colective de muncă urmează același regim juridic cu cel aplicabil drepturilor stabilite prin acte normative, salariatul neputând renunța nici la drepturile acordate prin lege, nici la cele care, în temeiul legii, au fost statuate prin negocierile colective.

Prin urmare, întrucât prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior (în speță, la nivel de ramură transporturi) s-au stabilit anumite drepturi în favoarea salariaților, aceștia nu pot renunța la ele, negocierea clauzelor contractului individual de muncă sau ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel inferior - în speță, la nivel de grup de unități și unitate - fiind posibilă numai peste nivelul minimal al drepturilor recunoscute în lege și/sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Având în vedere argumentele de drept mai sus arătate, din care rezultă că prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi se aplică cu prioritate, având caracter minimal, nu poate fi primită susținerea recurentei potrivit căreia în mod greșit s-a dispus obligarea acesteia la plată în raport de prevederile

art.41 alin.3 lit.a din contractul colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi pe anii 2008-2010, conform celor stabilite prin sentința recurată, în condițiile în care a existat contract colectiv de muncă la nivel de unitate și nu s-a solicitat constatarea nulității clauzelor inferioare din CCM la nivel de grup de unități din sistemul feroviar și la nivel de unitate față de clauzele CCM la nivel de ramură.

Conform art.241 alin.1 lit.c din Codul muncii, în forma în vigoare la momentul încheierii contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați la tot angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel.

În mai multe decizii de-a lungul anilor, Curtea Constituțională a reținut că rațiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unități, ci și la niveluri superioare, constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților unităților ce aparțin respectivului nivel.

Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă la nivel superior pentru clauzele celor de la nivel inferior.

Clauzele contractelor colective de muncă la nivel inferior care înlătură acordarea unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă la nivel superior nu pot fi producătoare de efecte juridice.

Prin urmare, împrejurarea că la nivel de unitate a fost semnat contract colectiv de muncă prin acordul ambilor parteneri sociali, inclusiv, deci, prin acordul sindicatelor reprezentative, nu putea constitui un argument pentru respingerea acțiunii în sensul celor solicitate de recurentă.

Concluzionând, pentru considerentele ce preced, Curtea privește recursul de față ca nefondat, astfel încât în baza art.312 alin.1 Cod pr.civilă îl va respinge ca atare, în cauză nefiind incidente motivele de modificare a sentinței prev.de art.304 pct.9 și art.304¹ Cod pr.civilă invocate de recurentă, sentința atacată fiind legală și temeinică, decurgând dintr-o corectă apreciere a probelor administrate în cauză și aplicare, în raport de situația de fapt reținută, a prevederilor legale.

În temeiul art.274 alin.1 Cod pr.civilă recurenta va fi obligată să plătească intimatului suma de 1500 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată, reprezentând onorariu avocat suportat de intimat în recurs, potrivit chitanței doveditoare nr.104/10.09.2013 depusă la dosar.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DECIDE:**

Respinge ca nefondat recursul declarat de pârâta SOCIETATEA NATIONALĂ DE TRANSPORT FEROVIAR DE CĂLĂTORI CFR CĂLĂTORI SA - SUCURSALA DE TRANSPORT FEROVIAR DE CĂLĂTORI BUCUREȘTI, cu sediul în municipiul București, Piața Gării de Nord nr. 1-3, sector 1, împotriva sentinței civile nr. 1199 din data de 23 aprilie 2013 pronunțată de Tribunalul Prahova, în contradictoriu cu reclamantul SINDICATUL MECANICILOR ȘI REPARATORILOR DE LOCOMOTIVE DIN DEPOUL CFR

PLOIEȘTI, cu sediul în Ploiești str. Depoului nr.15, județul Prahova, în numele și pentru membrii săi de sindicat, cu sediul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de Avocat Matianu Dorel, cu sediul în municipiul Brașov, str. Baba Novac, nr. 13, județul Brașov.

Obligă recurenta să plătească intimatului suma de 1500 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată.

Irevocabilă.

Pronunțată în ședința publică, azi, 8 octombrie 2013.

Președinte,
Cristina-Paula Brotac



Elena-Simona Lazăr

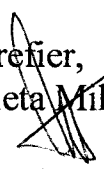


Judecători,

Vera-Andrea Popescu



Grefier,
Nicoleta Mihalache



Red.VAP

Tehnored.NM

2ex./04.11.2013


d.f. 5261/105/2012 Tribunalul Prahova

j.f. Liliana Cătălina Duțu

Operator de date cu caracter personal

Notificare nr.3120/2006

5261/105/12


Anchetă h-t = rion