

Reg. intrare dos 212 2020
V/A 11.12.2020
Zegre



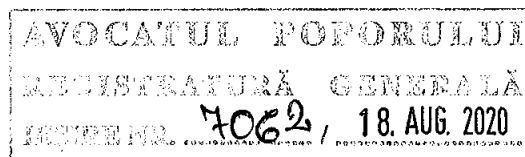
ROMÂNIA
Avocatul Poporului



Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București

Telefon +40-21-312.71.01 Fax: +40-21-312.49.21 Internet: <http://www.avpoporului.ro> E-mail: avp@avp.ro

Doamnei judecător Corina Alina CORBU
Președinte al Înaltei Curți de Casație și Justiție



Stimată Doamnă Președinte,

În temeiul art. 514 și următoarele din Codul de procedură civilă, formulăm prezentul

RECURS ÎN INTERESUL LEGII

privind interpretarea și aplicarea neunitară a dispozițiilor Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în corelare cu dispozițiile art. 38 alin. (3), alin. (4) și alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată

Examinarea jurisprudenței la nivel național a relevat că instanțele de judecată nu au un punct de vedere unitar în ceea ce privește interpretarea și aplicarea dispozițiilor Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în corelare cu dispozițiile art. 38 alin. (3), alin. (4) și alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată.

În motivarea prezentului Recurs în interesul legii, menționăm **Decizia nr. 37/2020 privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor Anexei VIII, Cap. II, lit. A, pct. II subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea nr. 153/2017, modificată și completată, a Înaltei Curți de Casație și Justiție-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, care a reținut că „(...) se impune declanșarea mecanismului recursului în interesul legii, întrucât scopul preîntâmpinării practicii neunitare nu mai poate fi atins, condiția noutății chestiunii de drept constituind unul din elementele de diferențiere între cele două mecanisme de unificare a practicii reglementate de Codul de procedură civilă, hotărârea prealabilă pentru dezlegarea unor chestiuni de drept și recursul în interesul legii”.**

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

► **Anexa VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia personalul din instituțiile publice sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor care este încadrat și își desfășoară activitatea în specialitatea funcțiilor specifice prevăzute în anexă beneficiază și de spor pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase care implică risc de îmbolnăvire și/sau contagiune directă sau indirectă, respectiv riscuri asociate datorate condițiilor specifice de desfășurare a activității - de până la 35%”;**

► **Art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căruia:**

- **alin. (3) lit. a):** Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al

celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice **se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții;**

- **alin. (4):** În perioada 2019-2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, **fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018.** Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h);

- **alin. (6):** În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, **salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.**

II. Alte dispoziții legale relevante, incidente în soluționarea recursului în interesul legii

► Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare:

≥ **art. 7:** În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație: a) **salariul de bază** reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX și i) **sporul** reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, **acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;**

≥ **art. 23 (Sporul pentru condiții de muncă):** *Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în Anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin **regulament-cadru** elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomatie, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate;*

≥ **art. 25 (Limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi):** (1): **Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.**

► Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală (Anexa nr. I), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017:

≥ **art. 1:** (2) În înțelesul prezentului regulament-cadru, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) spor pentru condiții de muncă - compensație financiară a riscurilor, acordată personalului care își desfășoară activitatea în condiții de muncă vătămătoare, periculoase, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare;

b) condiții de muncă vătămătoare - totalitatea situațiilor care implică risc de îmbolnăvire și/sau contagiune directă sau indirectă, respectiv riscuri asociate datorate condițiilor specifice de desfășurare a activității;

c) **condiții de muncă periculoase** - totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea în mediul de muncă unde există factori cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică;

d) **condiții deosebit de periculoase** - totalitatea situațiilor în care personalul din instituțiile publice sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor își desfășoară activitatea, în condiții de TBC, bruceloză, gripă aviară, encefalopatii spongiforme transmisibile, salmoneloze, alte zoonoze, pestă, febră aftoasă, leucoze și alte boli asemenea, anatomie patologică, necropsii și medicină legală, precum și corespunzător activității specifice din laboratoarele sanitare și pentru siguranța alimentelor;

≥ **art. 7:** Cuantumul sporurilor prevăzute la art. 6 se aprobă prin **ordin al președintelui Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor**, potrivit prevederilor cuprinse în anexa nr. VIII, la Cap. II lit. A pct. II subpct. 6.2 lit. a) pct. 8 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;

≥ **art. 10:** Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, sporul pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare sau periculoase, sporul pentru condiții deosebit de periculoase și, după caz, sporul de izolare și pentru condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare **se acordă, în funcție de locul de muncă ocupat, tuturor funcționarilor publici și personalului contractual din instituția respectivă sau numai unora dintre aceștia;**

≥ **art. 11:** Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă și în limita maximă a sporurilor, prevăzute de prezentul regulament-cadru;

≥ **art. 12:** Drepturile de natură salarială ale personalului încadrat în autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii sunt stabilite de către **ordonatorul de credite**, cu încadrarea strictă în resursele financiare alocate anual și în numărul de posturi stabilit potrivit legii, prin bugetul de venituri și cheltuieli, cu încadrarea în prevederile art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

► **ANEXA nr. I³:** *Condițiile de acordare a sporurilor personalului din Administrația Publică Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor (- ANEXA nr. 3 la Regulamentul-cadru), din care reținem:*

≥ **art. 1:** Personalul din instituțiile publice sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor beneficiază și de următoarele categorii de sporuri:

pct. II: Sporul pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase care implică risc de îmbolnăvire și/sau contagiune directă sau indirectă, respectiv riscuri asociate datorate condițiilor specifice de desfășurare a activității - de până la 35%;

A) Sporul pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase - de la 23% până la 35%
(....)

B) Sporul pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase - de la 20% până la 30%
(....)

III. Decizia nr. 37/2020 privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor Anexei VIII Cap. II lit. A pct. II subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea nr. 153/2017, modificată și completată, a Înaltei Curți de Casație și Justiție-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, din considerentele căreia reținem următoarele:

Interpretarea dispozițiilor legale se impune a fi realizată în ansamblul actului normativ din care fac parte, într-o manieră logică și sistematică, ținând seama și de deciziile obligatorii pronunțate deja de Înalta Curte de Casație și Justiție cu privire la interpretarea dispozițiilor Legii-cadru nr. 153/2017. În acest sens este **Decizia nr. 82 din 26 noiembrie 2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept**, care, deși nu vizează dispozițiile legale care prevăd sporul în discuție în litigiu, referindu-se la majorarea salariului de bază cu 15% pentru complexitatea muncii, prevăzută în nota 2 lit. c) pct. II lit. A cap. I din Anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, ține seama de ansamblul reglementării și interpretează dispozițiile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, **referitoare la aplicarea etapizată a prevederilor legii, incidente și în problema de drept din prezenta cauză.**

Potrivit **Deciziei nr. 82/2018**, în interpretarea dispozițiilor notei 2 lit. c) pct. II lit. A cap. I din Anexa nr. VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, în corelare cu prevederile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit.

a), alin. (4) și (6) din același act normativ, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a stabilit:

- *majorarea salariului de bază, de 15% pentru complexitatea muncii, nu se acordă pentru perioada 1 iulie 2017-31 decembrie 2017 și pentru anul 2018;*

- *pentru perioada 2019-2022, această majorare se acordă în condițiile stabilite la art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017;*

- *prin excepție, această majorare se acordă începând cu ianuarie 2018 sau cu data de la care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate.*

IV. Prezentarea practicii judiciare neunitare

Din examinarea practicii judiciare a curților de apel, Avocatul Poporului apreciază că s-a conturat existența unei practici neunitare în ceea ce privește interpretarea și aplicarea Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată, în corelare cu dispozițiile art. 38 alin. (3), alin. (4) și alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, fiind identificate două orientări. Astfel:

1. opinia în sensul acordării sporului pentru condiții de muncă necondiționat de cuantumul salariului de bază

În prima orientare jurisprudențială¹, instanțele de judecată au apreciat că, dispozițiile Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a), pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, nu prevăd acordarea diferită a sporurilor pentru condiții de muncă, raportat la depășirea sau nedepășirea grilei de salarizare valabilă în anul 2022, ci reglementează un drept necondiționat al personalului din instituțiile sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor, de a beneficia de spor începând cu 01.01.2018, fără nicio distincție în raport de atingerea, depășirea sau nedepășirea respectivei grile prin majorarea cu 25% a salariului valabil la 31.12.2017. În ceea ce privește art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017, s-a considerat că acesta reglementează o aplicare etapizată doar în privința salariului de bază, neinfluențând aplicarea și acordarea sporului.

Astfel, instanțele au considerat că Normele cuprinse în Anexa nr. VIII-Familia ocupațională de funcții bugetare "administrație" pct. 6 Administrația Publică Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor, subpct. 6.2, sporuri și alte drepturi lit. a) Sporuri din Legea-cadru nr. 153/2017 nu fac nicio distincție în privința neacordării sporurilor individuale pentru condiții de muncă. După intrarea în vigoare al Legii-cadru nr. 153/2017 nu a fost suspendată sau prorogată acordarea sporurilor pentru condiții de muncă, iar reglementarea cu privire la cuantumul maxim prevăzut în grila anexă la Legea-cadru nr. 153/2017, corespunzător pentru anul 2022, se referă exclusiv la salariul de bază. Se menționează că, majorarea de la art. 38 alin. (3) lit. a) vizează salariul lunar brut, compus din salariile de bază, precum și sporurile, indemnizațiile, compensațiile, primele, premiile și alte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut. Referitor la art. 38 alin. (6), a fost avut în vedere doar salariul de bază, nu și alte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut.

¹Decizia nr. 2140/2018 a Curții de Apel Timișoara, pronunțată în dosarul nr. 789/108/2018; Decizia nr. 1796/2019 a Curții de Apel București, pronunțată în dosarul nr. 18218/3/2018; Decizia nr. 679/R-CONT/2019 a Curții de Apel Pitești, pronunțată în dosarul nr. 3078/109/2018; Decizia nr. 1124/2019 a Curții de Apel Ploiești, pronunțată în dosarul nr. 3364/105/2018; Decizia nr. 939/2019 a Curții de Apel Ploiești, pronunțată în dosarul nr. 1881/120/2018 și Încheierea din 6 martie 2019, parte integrantă din decizie; Decizia nr. 917/2019 a Curții de apel București, pronunțată în dosarul nr. 786/87/2018; Decizia nr. 60/2019 a Curții de apel București, pronunțată în dosar nr. 27961/3/2018; Decizia nr. 1445/2019 a Curții de Apel Ploiești, pronunțată în dosarul nr. 3365/105/2018; Decizia nr. 947/2019-A a Curții de apel Oradea, pronunțată în dosarul nr. 988/83/2018*; Decizia nr. 461/2019 a Curții de apel Cluj, pronunțată în dosarul nr. 689/84/2018; Decizia nr. 1614/2019 a Curții de apel București, pronunțată în dosarul nr. 13419/3/2018; Decizia nr. 115/2019 a Curții de apel Galați, pronunțată în dosarul nr. 1156/113/2018; Decizia nr. 1445/2019 a Curții de apel București.

a) În sensul opiniei expuse menționăm **Decizia nr. 1124/2019 a Curții de Apel Ploiesti și Decizia nr. 679/R-CONT/2019 a Curții de Apel Pitești**, care rețin că potrivit art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022, **legiuitorul având în vedere limitarea doar a salariului de bază la nivelul celui stabilit pentru anul 2022, nu și a sporurilor sau a altor elemente ale sistemului de salarizare care nu sunt incluse în salariul de bază, singura limitare cu privire la sporuri fiind prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017.**

Potrivit **Deciziei nr. 1796/2019 a Curții de Apel București**, sporul pentru condiții de muncă reprezintă un drept salarial nou de care personalul menționat nu a beneficiat anterior și, ca atare, *în măsura în care personalul, deși ocupă aceeași funcție, își desfășoară activitatea în alte condiții, noi (atestată în baza Regulamentului-cadru adoptat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017), care dau naștere unui drept suplimentar, acesta trebuie acordat tuturor funcționarilor publici care își desfășoară activitatea în aceste condiții noi, și nu numai celor care au depășit indemnizațiile de încadrare stabilite pentru anul 2022.* Majorarea limitată la 25% din cuantumul brut al salariilor de bază și al celorlalte drepturi salariale avute în luna decembrie 2017, reglementată potrivit art. 38 alin. (3) lit. a), începând cu luna ianuarie 2018, se aplică numai în situația în care personalul respectiv și-ar desfășura activitatea în *aceleași condiții*, adică dacă legiuitorul nu ar fi recunoscut și drepturi salariale noi pornind de la anumite condiții de muncă.

Potrivit art. 7 lit. i) din Legea-cadru nr. 153/2017 *"sporul reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal"*. Prin urmare, limitarea majorării prevăzută de art. 38 alin. (3) lit. a) s-ar aplica dacă nu ar fi intervenit condiții noi generatoare de drepturi suplimentare; (...) limitarea va fi interpretată în sensul că **sporul pentru condițiile noi va fi aplicat la indemnizația de încadrare majorată**, la fel cum deja s-a aplicat în cazul celor ale căror indemnizații de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite, potrivit acestei legi, pentru anul 2022 sau au devenit ulterior mai mari, ca urmare a majorărilor salariale reglementate, tocmai pentru a nu da naștere unor inechități salariale.

O interpretare contrară ar fi discriminatorie, deoarece **condițiile de muncă, deși aceleași pentru întreg personalul, ar aduce beneficii numai unora dintre funcționarii publici, fără un criteriu obiectiv. Atingerea unui plafon salarial, cel stabilit pentru anul 2022, nu poate fi considerat un criteriu justificat, deoarece aplicarea etapizată a legii de salarizare unitară nu trebuie să lipsească de efecte pecuniare situațiile în care funcționarii publici își desfășoară activitatea în aceleași condiții.**

Principiile care au stat la baza adoptării Legii nr. 153/2017 nu au urmărit doar creșterea salarială a personalului care are deja veniturile la valorile stabilite pentru anul 2022, unde doar salariații cu veniturile maxime, conform grilei anexă la lege pentru anul 2022, au beneficiat de sporurile pentru condițiile de muncă deosebit de periculoase.

O astfel de interpretare ar contraveni însuși scopului legii-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cât și Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **menținând inechitățile ori diferențele salariale din cadrul aceleiași categorii de personal (care își desfășoară activitatea în aceleași condiții de muncă, dar care pentru unii determină un beneficiu salarial, iar pentru alții nu) și, în consecință, ar persista discriminarea pe care legiuitorul a intenționat să o elimine prin edictarea acestui text, pentru a pune în acord legislația internă cu prevederile Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, dar și cu cele ale dreptului Uniunii Europene.**

Conform Deciziei nr. 939/2019 a Curții de Apel Ploiești, instanța de fond a considerat că scopul legiuitorului prin reglementările de la art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu a fost să înlăture acordarea sporului pentru condiții de muncă personalului ale căror salarii de bază majorate cu 25% erau inferioare nivelului prevăzut de lege pentru anul 2022, ci a urmărit sustenabilitatea financiară și să limiteze o eventuală creștere a salariului de bază peste limita prevăzută pentru anul 2022, limitarea sporurilor pentru condiții de muncă raportându-se la prevederile art. 25 din Legea nr. 153/2017. În același timp, în **Încheierea din 6 martie 2019, parte integrantă a Deciziei nr. 939/2019 a Curții de apel**

Ploiești se rețin următoarele: în condițiile în care normele din Anexa nr. VIII Cap. II, lit. A, pct. II, subpct. 6.2 lit. a) și din Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 **nu se prevede acordarea diferită a sporurilor pentru condiții de muncă, raportat la depășirea sau nedepășirea grilei de salarizare valabilă în anul 2022**, ci doar se reglementează dreptul personalului din instituțiile publice sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor care este încadrat și își desfășoară activitatea în specialitatea funcțiilor specifice prevăzute în anexă de a beneficia de spor pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare, fără a se face diferențiere după cum, majorate cu 25%, drepturile în plată la 31.12.2017 depășesc sau nu depășesc grila de salarizare aplicabilă în anul 2022, Curtea consideră că în mod legal instanța de fond a procedat la interpretarea și aplicarea acestora, procedând la admiterea acțiunii formulate.

Potrivit Deciziei nr. 2140/2018 a Curții de Apel Timișoara, nici din Nota de serviciu nr. 7013/25201/26.01.2018 a Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor (ANSVSA) și nici din adresa nr. 41059/RG/6225/DPS/21.12.2017 a Ministerului Muncii și Justiției Sociale **nu rezultă că în situația în care salariul de bază nu depășește nivelul prevăzut pentru anul 2022 nu se poate acorda sporul pentru condiții de muncă periculoase.**

Așa cum în mod corect a reținut instanța de fond, raportat la prevederile art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, la art. 2 din Anexa 3 a Regulamentului cadru, rezultă că **printre criteriile în funcție de care se poate face nominalizarea personalului care să beneficieze de sporul pentru condiții deosebit de periculoase nu este prevăzut cuantumul salariului de bază** determinat potrivit art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, **singura limită impusă de acest act normativ fiind cea prevăzută de art. 25 (...).**

În contextul aceleiași opinii, potrivit căreia sporul pentru condiții de muncă nu este supus aplicării etapizate prevăzute de art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017, reținem adresa nr. 2092/A/2020 din 1 iulie 2020 a Curții de apel Suceava, *care a comunicat instituției Avocatul Poporului punctul de vedere al judecătorilor Tribunalului Suceava-Secția de Contencios Administrativ și Fiscal (atașând o sentință a Tribunalului Suceava, nedefinitivă), din care reținem: legiuitorul a prevăzut distinct acest spor și procedura de stabilire/acordare a acestui element salarial, așadar nu se poate susține că el nu poate fi acordat categoriilor de personal care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții vătămătoare ori periculoase, stabilite prin regulamentul cadru elaborat de ministerul de resort.*

Soluția includerii sporului în salariul de bază a fost adoptată de legiuitor prin Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, iar ulterior prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, în contextul în care sporul pentru condiții de muncă nu a mai fost reglementat distinct, scopul urmărit fiind acela ca nicio persoană să nu înregistreze o diminuare a salariului brut de care beneficia. Legea nr. 153/2017 nu prevede o astfel de soluție, **sporul pentru condiții de muncă fiind reglementat distinct și urmând a fi aplicat la salariul de bază, stabilit în condițiile art. 38 alin. (2) lit. a) și alin. (3) lit. a) din lege.** Din economia textelor de lege enunțate rezultă că, începând cu luna ianuarie 2018, cuantumul brut al salariilor de bază se majorează cu 25%, față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, la acesta din urmă fiind adăugat distinct sporul pentru condiții deosebite de muncă, fără a se depăși limita prevăzută la art. 25 referitoare la limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

Nicio dispoziție din Legea-cadru nr. 153/2017 nu conține vreo prorogare în privința aplicării dispozițiilor art. 23, aplicarea etapizată a legii vizând strict stabilirea cuantumului brut al salariului de bază, potrivit algoritmului instituit de art. 38, sporurile prevăzute pentru fiecare categorie profesională urmând a fi determinate, fără a se depăși limita prevăzută de art. 25 (...). Prin urmare, nu poate fi primit punctul de vedere conform căruia acordarea sporului operează începând cu anul 2019, deoarece dispozițiile art. 38 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 se referă la creșterea anuală a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând ¼ din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018.

Voința legiuitorului a fost instituirea unui sistem de salarizare menit să elimine inechitățile salariale în cadrul aceleiași autorități în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție.

Aplicarea etapizată a Legii nr. 153/2017 a fost instituită în ceea ce privește stabilirea cuantumului brut al salariului de bază, potrivit algoritmului instituit de art. 38, prin raportare la valorile acestuia stabilite de legiuitor pentru anul 2022, sporurile reprezentând acel element salarial de imediată aplicare, cu respectarea limitelor prevăzute de art. 25 din lege.

b) puncte de vedere ale instanțelor judecătorești care nu au avut practică judiciară cu privire la problema de drept și a Institutului Național al Magistraturii

În contextul acordării sporului necondiționat de cuantumul salariului de bază, reținem punctul de vedere al judecătorilor Tribunalului Giurgiu (care nu a identificat practică judiciară cu privire la această problemă de drept), astfel cum a fost menționat de Curtea de apel București (adresa transmisă instituției Avocatul Poporului cu nr. 3/6882/C din 17.06.2020), potrivit căruia: dispozițiile Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct.6.2, lit. a), pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează un drept al personalului sanitar-veterinar de a beneficia de sporurile pentru condiții de muncă începând cu data de 01.01.2018, fără a condiționa acordarea sporului de un anumit nivel al salariului de bază. Ceea ce este limitat este salariul de bază (sau, după caz, solda de funcție/salariul de funcție, și indemnizația de încadrare) care, dacă depășește nivelul stabilit pentru anul 2022, va fi redus la acest nivel maximal.

Legea-cadru nr. 153/2017 reprezintă în prezent legea generală în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice; are 45 de articole care încorporează în principal (dar nu exclusiv) norme generale și nouă anexe numerotate de a I la IX, care cuprind norme speciale, aplicabile diferitelor familii ocupaționale, care derogă de la normele generale din corpul propriu-zis al legii, potrivit regulii generale de interpretare. În afară de cele nouă anexe, legislația salarizării personalului plătit din fonduri publice include o multitudine de dispoziții cuprinse în legi speciale în raport cu Legea-cadru nr. 153/2017. Aceste dispoziții vor deroga de la dispozițiile legii-cadru, fie că acestea din urmă sunt cuprinse în corpul legii, fie în anexe. De asemenea, unele dispoziții din cuprinsul legii sunt completate de legislație secundară.

Se observă că pentru perioada 1 iulie-31 decembrie 2017, sporul prevăzut de Legea nr. 153/2017, Anexa VIII, Capitolul II, lit. A, punctul III, subpunctul 6, subpunctul 6.2 lit. a) nu poate fi acordat în temeiul acestei legi, intrată în vigoare la 1 iulie 2017, deoarece toate elementele de salarizare se mențin la nivelul lunii iunie 2017. În schimb, pentru perioada următoare, nimic nu condiționează acordarea sporului de un anumit nivel al salariului de bază. Ceea ce este limitat este salariul de bază (sau, după caz, solda de funcție/salariul de funcție și indemnizația de încadrare) care, dacă depășește nivelul stabilit pentru anul 2022, va fi redus la acest nivel maximal.

Potrivit aceleiași adrese transmise instituției Avocatul Poporului de Curtea de apel București, Tribunalul Ilfov, deși nu a identificat hotărâri judecătorești care să vizeze problema de drept specificată, menționează că în urma consultării magistraților Secției civile se conturează opinia că **dispozițiile amintite nu prevăd acordarea diferită a sporurilor pentru condiții de muncă, raportat la depășirea sau nedepășirea grilei de salarizare valabilă în anul 2020**. Dispozițiile art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează o aplicare etapizată a salariului de bază, dispoziții ce nu se referă la acordarea sporului.

De asemenea, reținem Minuta întâlnirii președinților secțiilor de contencios administrativ și fiscal ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și curților de apel (Curtea de apel Craiova 17-18 octombrie 2019), privind aplicarea dispozițiilor cuprinse în Cap II, lit. A, pct. II, subpct. 6.2, lit. a) din Anexa nr. VIII a Legii nr. 153/2017, referitoare la sporul individual pentru condiții de muncă prin raportare la dispozițiile art. 38 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Conform acesteia, din practica judiciară au rezultat două opinii:

Într-o opinie se susține că prevederile Cap II, lit. A, pct. II, subpct. 6.2, lit. a) din Anexa nr. VIII a Legii nr. 153/2017 au caracterul unor norme speciale a căror aplicabilitate prevalează față de dispozițiile generale care reglementează drepturile salariale ale întregului personal bugetar. Nici în cuprinsul normelor din Anexa nr. VIII - Cap II, lit. A, pct II, subpct. 6.2, lit. a) și nici în cuprinsul Regulamentului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 nu se reglementează acordarea diferită a sporurilor pentru condiții de muncă, raportat la depășirea sau nedepășirea grilei de salarizare valabilă în anul 2022. Norma specială reglementează un drept necondiționat al personalului care își desfășoară activitatea în condiții de muncă identice, nefăcând nicio distincție în raport de modul în care,

majorate cu sporul pentru condiții de muncă, drepturile în plată la 31.12.2017 depășesc sau nu depășesc grila de salarizare aplicabilă în anul 2022.

În altă opinie, s-a apreciat că dispozițiile sus menționate au fost interpretate corect de instituția sanitar veterinară angajatoare deoarece, potrivit art. 38 alin. (1), **prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 se aplică etapizat**, începând cu data de 1 iulie 2017. În această rațiune s-a prevăzut la art. 38 alin. (4), că în perioada 2019-2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de bază reprezentând $\frac{1}{4}$ din diferența dintre acesta și salariul de bază pentru anul 2022, însă numai prin legea anuală a bugetului de stat, în funcție de sustenabilitatea financiară. Cu alte cuvinte numai în situația în care salariile de bază avute în luna decembrie 2017, majorate cu 25%, sunt mai mari decât cele stabilite în Anexa VIII la Legea-cadru nr.153/2017, majorate, la rândul-le, cu procente aferente gradației angajatorului, se acordă salariile de bază stabilite potrivit Anexei nr. VIII, situație care nu există în cauza de față.

Conform opiniei formatorului INM: Legea-cadru nr. 153/2017 reprezintă în prezent legea generală în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice; are 45 de articole care încorporează în principal (dar nu exclusiv) norme generale și nouă anexe numerotate de la I la IX, care cuprind norme speciale, aplicabile diferitelor familii ocupaționale, care derogă de la normele generale din corpul propriu-zis al legii, potrivit regulii generale de interpretare.

În afară de cele nouă anexe, legislația salarizării personalului plătit din fonduri publice include o multitudine de dispoziții cuprinse în legi speciale în raport cu Legea-cadru nr. 153/2017. Aceste dispoziții vor deroga de la dispozițiile legii-cadru, fie că acestea din urmă sunt cuprinse în corpul legii fie în anexe. Se consideră că **opinia 1 este cea corectă**, dar numai începând cu 1 ianuarie 2018 deoarece, într-adevăr, nici normele speciale care reglementează acordarea sporului și nici normele generale care reglementează salarizarea nu prevăd o astfel de condiție. Pentru perioada 1 iulie – 31 decembrie 2017, sporul prevăzut de Legea nr. 153/2017, Anexa VIII, Capitolul II, lit. a), punctul III, subpunctul 6, subpunctul 6.2 lit. a) nu poate fi acordat, deoarece pentru acest interval se păstrează toate elementele de salarizare existente în iunie 2017, când Legea nr. 153/2017 nu era în vigoare. **Ce-a de-a doua opinie se întemeiază pe o citire eronată a dispozițiilor art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 referitoare la aplicarea etapizată a acestei legi.** Condiția ca un spor salarial să fie acordat condiționat de un anumit nivel al salariului de bază nu apare.

Pentru aceste considerente, s-a propus următorul răspuns: **în perioada 1 iulie – 31 decembrie 2017, sporul reglementat de Anexa VIII, Capitolul II, lit. a), punctul III, subpunctul 6, subpunctul 6.2, lit. a) din Legea nr. 153/2017 nu se acordă. Începând cu 1 ianuarie 2018, acordarea sporului nu este condiționată de nivelul salariului de bază.**

Punctul de vedere al Secției de contencios administrativ și fiscal a ICCJ: se propune amânarea discutării problemei de drept.

2. opinia în sensul acordării sporului pentru condiții de muncă condiționat de cuantumul salariului de bază

*Într-o a doua orientarea jurisprudențială*², alte instanțe de judecată au apreciat că **dispozițiile Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a), pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, reglementează un drept salarial care se acordă condiționat, fie începând cu 01.01.2018, dacă prin majorarea cu 25% a salariului valabil la 31.12.2017 se depășește grila de salarizare valabilă în anul 2022, fie începând cu 01.01.2019, dacă nu se depășește grila stabilită pentru anul 2022, întrucât doar de la acest moment salariile sunt calculate conform art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, prin acordarea primei creșteri de $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de bază reglementat de legiuitor pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018. În ceea ce privește art. 38**

²Decizia nr. 1521/2019 a Curții de Apel București, pronunțată în dosarul nr. 13391/3/2018; Decizia nr. 280/2019 a Curții de Apel Ploiești, pronunțată în dosarul nr. 3333/105/2018; Decizia nr. 430/2019 a Curții de Apel Ploiești, pronunțată în dosarul nr. 1882/120/2018; Decizia nr. 609/2019 a Curții de apel Timișoara, pronunțată în dosarul nr. 1076/108/2018; Decizia nr. 887/2019 a Curții de apel Timișoara, pronunțată în dosarul nr. 1816/108/2018; Decizia nr. 1783/2019 a Curții de apel Craiova, pronunțată în dosarul nr. 979/101/2018*; Decizia nr. 1540/2019 a Curții de apel Craiova, pronunțată în dosarul nr. 1427/101/2018; Decizia nr. 679/A2019 a Curții de apel Cluj, pronunțată în dosarul nr. 1982/117/2018; Decizia nr. 1537/2019 a Curții de apel Iași, pronunțată în dosarul nr. 2971/99/2018; Decizia nr. 432/2019 a Curții de apel Galați, pronunțată în dosarul nr. 875/91/2018*; Decizia nr. 2647/2019 a Curții de apel București, pronunțată în dosarul nr. 789/87/2018; Decizia nr. 1485/2019 a Curții de apel București, pronunțată în dosarul nr. 784/87/CAF/2018; Decizia nr. 812/2019 a Curții de apel București; Decizia nr. 907/2019 a Curții de Apel Iași, pronunțată în dosarul nr. 2016/89/2018.

din Legea-cadru nr. 153/2017, s-a considerat că aceasta reglementează o aplicare etapizată a tuturor drepturilor salariale, influențând inclusiv aplicarea și acordarea sporului.

În argumentarea acestei opinii, instanțele judecătorești au făcut trimitere, pe de o parte la Decizia nr. 82/2018 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție-Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, aplicată prin analogie. Pe de altă parte, au invocat faptul că sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare, în mod similar celorlalte sporuri prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017, nu poate fi aplicat cu ignorarea dispozițiilor art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea cadru nr. 153/2017, care prevede că începând cu data de 1 ianuarie 2018, "cuantumul brut al sporurilor, (...) de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții". Dispozițiile Hotărârii de Guvern nr. 917/2017, care a fost emisă în aplicarea art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017, sunt aplicabile începând cu data de 01.01.2018, în ceea ce privește cuantumul sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, doar în situația funcționarilor publici al căror salariu de bază, conform art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, este mai mare începând cu data de 01.01.2018 decât cel stabilit potrivit Anexei VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate.

Sporurile reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017 în Anexele I-IX nu au o existență de sine-stătătoare sau necondiționată, ci din însăși definiția noțiunii de "spor" reiese că de esența stabilirii este raportarea la salariul de bază rezultat din aceleași Anexe I-IX ale Legii-cadru.

a) Conform Deciziei nr. 1537/2019 a Curții de apel Iași, premisa acordării oricărui spor prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 este aceea a aplicării salariului de bază stabilit potrivit reglementării acestui act normativ, mai exact a salariului de bază din Anexele Legii-cadru nr. 153/2017, întrucât astfel este definit de art. 7 lit. a) noțiunea amintită, iar noțiunea de spor se definește de art. 7 lit. i) prin prisma salariului de bază în discuție. Altfel spus, pentru a fi incident un spor stabilit de Legea-cadru nr. 153/2017 este necesar ca persoana plătită din fonduri publice să beneficieze de salariul rezultat din Anexele amintite. În consecință, se identifică următoarele ipoteze:

- aceea în care **un funcționar public nu beneficiază de salariul de bază** stabilit de Anexa VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, întrucât ca efect al art. 38 alin. (3) și (6) din Legea-cadru în urma comparării salariul de bază din luna decembrie 2017 majorat cu 25% cu salariul de bază prevăzut în anexele la lege, care cuprinde în toate cazurile gradația aferentă tranșelor de vechime în muncă, și, după caz, majorările salariale prevăzute în conținutul legii, **acest din urmă nivel nu a fost atins;**

- aceea în care **un funcționar public beneficiază de salariul de bază** stabilit de Anexa VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, întrucât ca efect al art. 38 alin. (3) și (6) din Legea-cadru în urma comparării salariul de bază din luna decembrie 2017 majorat cu 25% cu salariul de bază prevăzut în anexele la lege, care cuprinde în toate cazurile gradația aferentă tranșelor de vechime în muncă, și, după caz, majorările salariale prevăzute în conținutul legii, **acest din urmă nivel a fost atins.**

În cea de-a doua ipoteză menționată, de la data când funcționarul public beneficiază de salariul de bază stabilit de Anexa VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, acesta va beneficia și de reglementarea aferentă sporului solicitat în acord cu dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 917/2017.

În prima ipoteză, câtă vreme funcționarul public nu beneficiază încă de salariul de bază stabilit de Anexa VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, acesta nu va beneficia nici de reglementarea din art. 1 al Capitolului I-Anexa VIII a Legii-cadru nr. 153/2017 rap. la art. 23 din partea generală a Legii-cadru nr. 153/2017. Așadar, cum **sporul constituie un element salarial ce se definește și se calculează prin prisma salariului de bază stabilit în Anexele nr. I-IX ale Legii-cadru nr. 153/2017**, în lipsa aplicării în cazul aceluși funcționar a salariului de bază relevant, nu va fi aplicabil nici sporul în discuție, așa cum este stabilit de Anexa VIII a Legii-cadru, motiv pentru care venitul său (salariul de bază+sporurile) va fi cel rezultat din aplicarea art. 38 alin. (1) și următoarele din partea generală a Legii-cadru nr. 153/2017.

Relevante sub aspectul algoritmului de calcul al sporului pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase sunt: Decizia nr. 432/2019 a Curții de apel Galați și Decizia nr. 679/A/2019 a Curții de Apel Cluj, conform cărora:

Potrivit **Deciziei nr. 432/2019 a Curții de apel Galați**: începând cu data de 1 iulie 2017 se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și a celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

În perioada 2019-2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h).

În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.

Ca urmare, majorările, sporurile și celelalte adaosuri salariale prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017 nu pot fi acordate decât personalului care le-a avut incluse în salariul brut existent în plată la data de 31 decembrie 2017 sau care, prin majorarea salariului de bază cu 25%, aplicabilă din 01.01.2018 a ajuns la nivelul maxim de salarizare determinat de grilele stabilite pentru anul 2022.

Conform Deciziei nr. 679/A/2019 a Curții de Apel Cluj, aplicarea prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice se face în mod etapizat, conform prevederilor art. 38, care prin alin. (3) reglementează, începând cu data de 1 ianuarie 2018, o majorare cu 25% a cuantumului salariilor de bază și **sporurilor incluse în salariul lunar brut, față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017**, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții. În funcție de nivelul salariului majorat cu 25%, conform art. 38 alin. (3), față de salariile de bază stabilite potrivit Legii nr. 153/2017 pentru anul 2022, sunt posibile două ipoteze: salariul majorat cu 25% de la 1 ianuarie 2018 să fie mai mic sau să fie mai mare decât cel stabilit pentru anul 2022.

În prima ipoteză, (...) salariații rămân supuși normelor legale de aplicare etapizate a Legii nr. 153/2017, care instituie prin art. 38 alin. (4) un calendar de majorări pe parcursul anului 2019-2022, precum și diverse limitări legale, având însă ca bază de plecare nivelul elementelor salariale acordate în luna decembrie 2017 (...). Prin urmare, de la data de 1 ianuarie 2018 salariații beneficiază strict de majorarea cu 25% a salariului efectiv avut în baza legislației anterioare, nu de salariul prevăzut în Anexa VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, **fără a ajunge să beneficieze și de sporul pretins**, care este reglementat de Legea-cadru nr. 153/2017 ca element al noii construcții salariale, fiind de reținut că acest spor nu se regăsește nici prin excepțiile de la principiul etapizării, instituite prin art. 38, care se referă la drepturile salariale de imediată aplicare.

În a doua ipoteză, când salariul majorat cu 25% de la 1 ianuarie 2018 este mai mare decât cel stabilit pe anul 2022, se vor acorda, în baza art. 38 alin. (6), salariile stabilite pentru anul 2022 și, prin urmare, din moment ce s-au pus în plată salariile prevăzute în Anexa VIII a Legii nr. 153/2017, și **sporurile prevăzute de acest act normativ, inclusiv sporul în discuție (...).**

Cât privește **principiile egalității și nediscriminării**, în **Decizia nr. 1485/2019 a Curții de Apel București** se invocă Decizia nr. 1325/2008 a Curții Constituționale, care în legătură cu Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, a reținut că dispozițiile aceluia act normativ **"sunt neconstituționale în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte**

normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative". A reținut Curtea Constituțională în considerentele deciziei amintite că "Un asemenea înțeles al dispozițiilor ordonanței, prin care se conferă instanțelor judecătorești competența de a desființa norme juridice instituite prin lege și de a crea în locul acestora alte norme sau de a le substitui cu norme cuprinse în alte acte normative, este evident neconstituțional, întrucât încalcă principiul separației puterilor, consacrat în art. 1 alin. (4) din Constituție, precum și prevederile art. 61 alin. (1), în conformitate cu care Parlamentul este unica autoritate legiuitoare a țării,,.

Reținem de asemenea, din punctul de vedere transmis instituției Avocatul Poporului de **Curtea de apel Craiova** prin adresa nr. 19871 din 29 iunie 2020: sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare, în mod similar celorlalte sporuri prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017, nu poate fi aplicat cu ignorarea dispozițiilor art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017. **Dacă salariul de bază cuvenit, stabilit în condițiile art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu este egal sau mai mare decât nivelul stabilit prin Anexa VIII pentru anul 2022, pentru aceeași funcție și încadrare, nu se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare în condițiile Cap. II, lit. A pct. II, subpct. 6.2. lit. a) pct. 1-3 din Anexa VIII din Legea nr. 153/2017.**

Și în condițiile în care prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 a fost aprobat Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală, acordarea sporului pentru condiții de muncă, în cuantumul prevăzut de Capitolul I și II din Anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 este posibilă începând cu data de 01.01.2018, doar în situația în care salariul de bază este stabilit în raport cu salariul de bază prevăzut de Anexa nr. VIII, caz în care toate sporurile prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017 se aplică la salariul stabilit conform Anexei nr. VIII.

Dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 917/2017, care a fost emisă în aplicarea art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017, sunt aplicabile începând cu data de 01.01.2018, în ceea ce privește **cuantumul sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, doar în situația funcționarilor publici al căror salariu de bază, conform art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017 este mai mare începând cu data de 01.01.2018 decât cel stabilit potrivit Anexei VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate.**

În același sens, este și punctul de vedere al judecătorilor **Tribunalului București-Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale**, potrivit cărora prevederile art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează o aplicare etapizată a tuturor drepturilor salariale, **influențând așadar inclusiv acordarea sporurilor.**

Astfel, s-a apreciat că în analiza existenței dreptului personalului sanitar veterinar de a beneficia de sporurile pentru condiții de muncă prevăzute de Anexa VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017 trebuie avut în vedere, cu prioritate, faptul că dreptul de a beneficia de sporurile de condiții de muncă devine efectiv doar dacă în etapa de aplicare a legii, în care se include perioada ce face obiectul acțiunii, există o reglementare compatibilă cu solicitările formulate prin cererea de chemare în judecată.

Ca drept urmare sporul pentru condiții de muncă prevăzut de dispozițiile legale menționate se acordă condiționat, fie începând cu 01.01.2018 dacă prin majorarea de 25% a salariului valabil la 31.12.2017 se depășește grila de salarizare valabilă în anul 2022, fie începând cu 01.01.2019, însă doar în măsura în care nu este depășită grila de salarizare (conform adresei nr. 3/6882/C din 17 iunie 2020 a Curții de Apel București).

b) puncte de vedere ale instanțelor judecătorești care nu au avut practică judiciară cu privire la problema de drept

În adresa nr. 3/6882/C din 17 iunie 2020 a **Curții de Apel București**, transmisă instituției Avocatul Poporului, este reținută opinia judecătorilor ce soluționează litigii de muncă și asigurări sociale din cadrul **Tribunalului Ialomița** (care nu a identificat hotărâri judecătorești în cadrul cărora să fie analizată situația vizată), potrivit căreia dispozițiile Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează **un drept salarial care se acordă condiționat**, fie începând cu 01.01.2018, dacă prin majorarea de 25% a salariului valabil la 31.12.2017 se depășește grila de

salarizare valabilă în anul 2022, fie începând cu 01.01.2019, dacă nu se depășește grila, întrucât doar de la acest moment salariile sunt calculate conform art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, prin acordarea primei creșteri de $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de bază reglementat de legiuitor pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018. În ceea ce privește art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 s-a considerat că acesta reglementează o aplicare etapizată a tuturor drepturilor salariale, influențând acordarea sporului.

VI. Opinia Avocatului Poporului

În considerarea rolului constituțional al Avocatului Poporului de apărător al drepturilor și libertăților persoanelor fizice, Avocatul Poporului consideră că **prima opinie a instanțelor judecătorești, potrivit căreia sporul pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase, reglementat de dispozițiile Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 se acordă necondiționat de cuantumului salariului de bază, respectiv de atingerea, depășirea sau nedepășirea grilei de salarizare stabilită pentru anul 2022, este în măsură să asigure respectarea principiului egalității pentru întreg personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor în condiții de risc.**

Argumentele Avocatului Poporului au în vedere respectarea a două principii esențiale în materia salarizării personalului: principiul egalității și principiul legalității.

► **Respectarea principiului egalității:** interpretarea în sens contrar a dispozițiilor legale menționate, prin luarea în considerare în aplicarea sporurilor menționate a cuantumului salariului de bază în funcție de depășirea grilei de salarizare din anul 2022, generează diferențe de tratament în cadrul aceleiași categorii de personal, fără a se ține seama de existența concretă a condițiilor de risc în care personalul își desfășoară efectiv activitatea, condiții recunoscute de altfel prin buletinele de expertizare a locurilor de muncă ca fiind condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase.

În plus, o astfel de interpretare conduce la o recunoaștere doar iluzorie a dreptului la sporul pentru condiții de muncă pentru întreg personalul aflat în aceeași situație, dar la o acordare *de facto* diferențiată a acestuia, cu consecința neaplicării lui pentru o parte a personalului din aceeași categorie profesională. Or, intenția legiuitorului a fost de a compensa prin sporul menționat personalul care lucrează în condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase și nu de a crea diferențieri pentru aceeași categorie de personal prin instituirea unor criterii care au ca efect neacordarea sporului.

Interpretarea dispozițiilor legale, în sensul de a acorda sporurile pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase doar personalului al cărui salariu, începând cu data de 1 ianuarie 2018, este mai mare decât cel prevăzut pentru anul 2022 sau devine ulterior mai mare ca urmare a majorărilor, generează inechități ce contravin unuia dintre principiile sistemului de salarizare prevăzut în art. 6 lit. c) din Legea-cadru nr. 153/2017, **respectiv principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.**

Potrivit jurisprudenței constante a Curții Constituționale³, *situațiile în care se află anumite categorii de persoane trebuie să difere în esență pentru a se justifica deosebirea de tratament juridic, iar această deosebire de tratament trebuie să se bazeze pe un criteriu obiectiv și rațional* (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 86/2003, Decizia nr. 476/2006, Decizia nr. 573/2011, Decizia nr. 366/2014). Așadar, Curtea a reținut că nesocotirea principiului egalității în drepturi are drept consecință neconstituționalitatea privilegiului sau a discriminării care a determinat, din punct de vedere normativ, încălcarea principiului. Potrivit jurisprudenței sale, Curtea a stabilit că discriminarea se bazează pe noțiunea de **excludere de la un drept** (Decizia Curții Constituționale nr. 62/1993), iar remediul constituțional specific, în cazul constatării neconstituționalității discriminării, îl reprezintă acordarea sau accesul la beneficiul dreptului (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 685/2012, Decizia nr. 164/2013 sau Decizia nr. 681/2014).

În aplicarea dispozițiilor art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, Curtea Europeană a statuat, în mod constant, că discriminarea este acceptată, dacă are o justificare obiectivă și rezonabilă. Într-o societate democratică, este o astfel de discriminare, aceea care urmărește un *"scop legitim"* și respectă *"un raport de proporționalitate rezonabil între scopul urmărit și mijloacele utilizate pentru realizarea lui"* (a se vedea Corneliu Bârsan, Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Vol. I, Drepturi și libertăți, Ed. All Beck, pag. 906).

³ Decizia nr. 667/2016 a Curții Constituționale

Potrivit Hotărârii Curții Europene a Drepturilor Omului, pronunțată în cauza Incze contra Austriei la 28.05.1995, noțiunea de discriminare, în sensul art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului cuprinde în general, *cazurile în care un individ sau un grup de indivizi se vede fără justificare adecvată, mai bine tratat decât altul, chiar dacă dispozițiile Convenției nu impun să-i fie acordat un tratament mai favorabil.*

Diferența de tratament devine discriminare în sensul art. 14 din Convenția drepturilor omului și a libertăților fundamentale, atunci când *autoritățile statale "introduc distincții între situații analoage și comparabile", fără ca ele să se bazeze pe "o justificare rezonabilă și obiectivă"* (Hotărârea CEDO, pronunțată în cauza Fredin contra Suediei, la 18.02.1991, parag. 60, Hotărârea CEDO, pronunțată în cauza Hoffmann contra Austriei, 23.06.1993, parag. 31, Hotărârea CEDO, pronunțată în cauza Spadea și Scalabrino contra Italiei, la 28.09.1995).

Motivat de cele de mai sus, considerăm că interpretarea dispozițiilor Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 în sensul **acordării sporului pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase condiționat de cuantumul salariului de bază rezultat în urma aplicării etapizate a legii creează diferențe între persoane care desfășoară aceeași activitate în condiții de risc, criteriu neprevăzut de lege.** Totodată, referitor la justificarea invocată de unele instanțe privind aplicarea prin analogie a Deciziei nr. 82/2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție-Complețul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, care vizează majorarea salariului de bază cu 15% pentru complexitatea muncii, **considerat un drept salarial nou**, constatăm că aceasta a avut ca efect neaplicarea sporurilor pentru condiții vătămătoare/periculoase unei părți din personalul instituțiilor sanitar veterinar și pentru siguranța alimentelor, în condițiile în care **aplicarea etapizată a legii de salarizare unitară are la bază respectarea principiului egalității.**

Pe cale de consecință, apreciem că dispozițiile Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 **reglementează acordarea sporului pentru condiții vătămătoare/periculoase necondiționat de cuantumul salariului de bază personalului din unitățile sanitare veterinar și pentru siguranța alimentelor.** În plus, menționăm că în jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că "Statul este cel care este în măsură să stabilească ce beneficii trebuie plătite angajaților săi din bugetul de stat. Statul poate dispune introducerea, suspendarea sau încetarea plății unor astfel de beneficii prin modificări legislative corespunzătoare. Totuși, **atunci când o dispoziție legală este în vigoare și prevede plata anumitor beneficii, iar condițiile stipulate sunt respectate, autoritățile nu pot refuza în mod deliberat plata acestora atâta timp cât dispozițiile legale rămân în vigoare** (Hotărâre din 8 noiembrie 2005 în cauza Kechko contra Ucrainei, paragraful 23).

În context, reținem și punctul de vedere al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care prin Hotărârea nr. 797/2019 a considerat că "acordarea diferențiată a sporului de muncă în condiții vătămătoare doar salariaților ale căror salarii de bază sunt mai mari decât cele stabilite pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorării salariale reglementate, reprezintă discriminare. Valoarea salariului de bază stabilită prin lege nu face ca munca efectivă a petenților să fie lipsită de riscul de îmbolnăvire ori să scadă acest risc. **În acordarea sporului de muncă în condiții vătămătoare sunt relevante existența sau nu a condițiilor deosebite de muncă, potrivit buletinelor de expertizare a locurilor de muncă, și nu nivelul de salarizare a angajaților".**

► **Respectarea principiului legalității**

Intenția legiuitorului de a recunoaște acordarea sporului pentru condiții vătămătoare pentru toți angajații.

Reglementarea distinctă a aplicării etapizate a salariului de bază și a aplicării sporurilor reiese din economia art. 160 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, potrivit căruia **"Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri", realizându-se astfel o distincție între salariul de bază și elementele adiționale ale acestuia, printre care și sporurile.**

Totodată, din **Expunerea de motive la Legea pentru salarizare personalului plătit din fonduri publice (PL-x 209/2017)**, rezultă că: "Prevederile legii se aplică etapizat, începând cu 1 iulie 2017, prin acordarea de majorări salariale în anii 2017-2021, prin acordarea în anul 2022 a salariilor de bază nominale prevăzute în anexele la lege, iar începând cu anul 2023 salariile de bază se vor stabili prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele la lege cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare la acea dată. **Cuantumul sporurilor, majorărilor, indemnizațiilor, compensațiilor,**

premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute în anexele la lege se **determină utilizând salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare** stabilite conform celor de mai sus”.

În același timp, raportat la art. 7 lit. a) și i) din Legea-cadru nr. 153/2017, constatăm că în timp ce **salariul de bază** reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX, **sporul** reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal.

Potrivit Deciziei nr. 700/2019 a Curții Constituționale, ”Începând cu anul 2019, celelalte drepturi salariale prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017 (**sporuri**, indemnizații, majorări etc.) vor fi determinate prin aplicarea procentelor prevăzute în conținutul legii și în anexe asupra salariului de bază, rezultând cuantumul acestora, care va fi acordat anual. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat, cu respectarea principiului sustenabilității financiare, prevăzut de art. 6 lit. h) din Legea-cadru nr. 153/2017”.

Așadar, din cele expuse **rezultă regimul juridic diferit al sporurilor și salariului de bază**, astfel că potrivit Legii nr. 153/2017, **sporul pentru condiții de muncă este reglementat distinct, urmând a fi aplicat distinct la salariul de bază calculat în baza dispozițiilor art. 38 alin. (2) lit. a) și alin. (3) din lege.**

Din examinarea dispozițiilor art. 38 alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și alin. (6) din Legea cadru nr. 153/2017 **nu rezultă stabilirea unor limitări ale sporurilor**, singurele limitări vizând doar **nedepășirea salariului de bază stabilit pentru anul 2022** și a celor prevăzute de art. 25 alin. (1) din Legea cadru nr. 153/2017. Majorarea de la art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 153/2017 vizează **salariul lunar brut, compus din salariile de bază, precum și sporurile, indemnizațiile, compensațiile, primele, premiile și alte elemente ale sistemului de salarizare.**

Astfel, **algoritmul de calcul al sporului pentru condiții vătămătoare/periculoase este cel al majorării începând cu anul 2018 cu 25% a cuantumului brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumului brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar față de nivelul acordat în anul 2017, urmând ca la acesta să se adauge distinct sporul pentru condiții deosebite de muncă, fără să se depășească limita stabilită de art. 25 din lege.**

Pentru perioada 2019-2022, potrivit art. 38 alin. (4), legea stabilește acordarea anuală a unei creșteri a **salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare**, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h).

În privința art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, considerăm că **acesta se referă strict la salariul de bază**, care potrivit art. 7 lit. a) din lege, reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în Anexele nr. I-IX, **nu și alte elemente ale sistemului de salarizare incluse în salariul lunar brut.**

Ca atare, din economia Anexei VIII, Cap. II, lit. A, Secțiunea II, pct. 6, subpct. 6.2, lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 și a Regulamentului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, raportate la dispozițiile art. 38 alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din Legea nr. 153/2017 **nu rezultă acordarea sporurilor pentru condiții de muncă, în funcție de depășirea sau nedepășirea grilei de salarizare valabilă în anul 2022 ca urmare a majorării, stabilindu-se numai dreptul personalului din instituțiile publice sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor de a beneficia de sporul pentru condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase, astfel că aplicarea etapizată vizează doar salariul de bază.**

Printre criteriile de stabilire a sporului de condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase nu este reținut cel al cuantumului salariului de bază determinat de art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, singura limită impusă de acest act normativ fiind cea prevăzută de art. 25 alin. (1), astfel că nu se justifică excluderea unora dintre salariați de la acordarea acestui spor, motivat de cuantumul salariului de bază mai mic decât cel din anul 2022.

În virtutea art. 13 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, sporul pentru condiții de muncă se acordă în raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, **corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective**, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. *Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora* se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea partenerilor sociali, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din prezenta lege, elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Analizând dispozițiile art. 13 din Legea-cadru nr. 153/2017, observăm că beneficiul sporului pentru condiții vătămătoare se acordă în următoarele condiții:

- activitatea să fie desfășurată în condiții periculoase sau vătămătoare constatate pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens;
- corespunzător **timpului lucrat** la locurile de muncă respective.

Prin urmare, de esența sporului pentru condiții de muncă este acordarea sa corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă constatate ca fiind periculoase sau vătămătoare. Or, condiționarea acordării salariului de atingerea cuantumului salariului de bază prevăzut pentru anul 2022, fără a ține cont de activitatea concretă desfășurată în condiții vătămătoare, echivalează cu o prorogare a aplicării prevederilor art. 13 și art. 23 din Legea nr. 153/2017 (prorogare neprevăzută expres de lege) și, în consecință, determină **încălcarea dispozițiilor legale referitoare la acordarea sporului pentru condiții corespunzător cu timpul lucrat în locurile de muncă determinate ca fiind periculoase sau vătămătoare.** În această interpretare, personalul salarizat, deși desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, obține sporul la o dată ulterioară (anul 2022 sau în momentul atingerii cuantumului salariului de bază convenit în 2022), indiferent de perioada în care a realizat în mod efectiv activitatea în condiții periculoase și vătămătoare.

Interpretarea potrivit căreia sporul de condiții de muncă se acordă doar începând cu anul 2022 sau doar salariaților ale căror salarii de bază au atins cuantumul din 2022 goleşte de conținut prevederile art. 23 din Legea nr. 153/2017 care obligă ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară să participe la elaborarea unui regulament-cadru prin care, în cel mult 60 de zile de la publicarea Legii-cadru nr. 153/2017 în Monitorul oficial al României, să stabilească locurile de muncă și categoriile de personal, precum și **mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia.**

Luând în considerare aspectele expuse, vă adresez rugăminta de a constata că problema de drept prezentată a primit o soluționare diferită din partea instanțelor judecătorești și, printr-o decizie obligatorie, să stabiliți modul unitar de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale incidente.

Vă asigur, Stimată Doamnă Președinte, de întreaga mea considerație,

Avocatul Poporului,

AVOCATUL
Renate WEBER

București, 11 august 2020

