

Dosar nr.

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND
CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 13 Septembrie 2024

Curtea constituită din:

Președinte:

Judecător:

Grefier:

Pe rol se află soluționarea cererii de apel formulate de apelanta-pârâtă XXX împotriva sentinței civile nr., pronunțate de Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr., în contradictoriu cu intimatul-reclamant XXX în numele membrilor de sindicat și cu intimatul-pârât XXX, cauza are ca obiect - *pretenții*.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns intimatul – reclamant prin avocat DI care depune împuternicire avocațială nr, lipsind celelalte părți.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care:

Cu respectarea art. 2 alin.1 din OUG nr. 62/2024, Curtea pune în discuție necesitatea sesizării ÎCCJ, cu referire la plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, respectiv, dacă sporul se datorează chiar și atunci când s-ar depăși sumele prevăzute pentru cheltuielile de personal prin bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, conform art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

Intimatul-reclamant, prin avocat, arată că este de acord cu sesizarea ÎCCJ, din punctul său de vedere pot fi depășite limitele prevăzute de art. 25 din Legea nr. 153/2017, respectiv maximul prevăzut de 30%.

CURTEA,

Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru a pronunța o hotărâre prin care să se dea o dezlegare de principiu cu privire la o chestiune de drept, constată următoarele :

I. Expunerea succintă a procesului:

Prin cererea înregistrată sub nr., reclamantul XXX, în numele membrilor de sindicat, în contradictoriu cu pârâta XXX și pârâtul XXX, a solicitat obligarea pârâtei la: plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.08.2020 precum și în continuare (pentru reclamanții din tabelul nr 1 de la 1-217) și până la data încetării raporturilor de munca (pentru reclamanții din tabelul nr 2 de la 1-24) în conformitate cu determinările efectuate în baza HG 34/2018; plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul nedidactic, începând cu 01.08.2020 precum și în continuare (pentru reclamanții din tabelul nr 1 de la 1-217) și până la data încetării raporturilor de munca (pentru reclamanții din tabelul nr 2 de la 1-24), în conformitate cu determinările efectuate în baza HG 917/2017; obligarea pârâtului, Ministerul Educației Naționale, la alocarea sumelor de bani solicitate prin prezenta cerere.



Prin sentința civilă nr., pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. s-a respins excepția lipsei calitatii procesuale pasive a paratului XXX, ca neîntemeiată.

S-a respins excepția autorității de lucru judecat invocată în raport de sentința civilă nr. pronunțată în dosarul nr., de către Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, ca neîntemeiată.

S-a admis în parte acțiunea și a obligat parata XXX la plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.08.2020 până la 17.12.2024, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG 114/2018, în ceea ce privește reclamanții din tabelul nr 1 de la 1-217, și începând cu 01.08.2020 până la încetarea raporturilor de muncă ale fiecăruia, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, în ceea ce privește reclamanții din tabelul nr 2 de la 1 la 24. S-a respins în rest acțiunea, ca neîntemeiată. A fost obligată parata la plata către reclamant a sumei de 4.000 lei cu titlu de cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, în sinteză, prima instanță a respins ca nefondată excepția lipsei calității procesuale pasive a XXX, reținând că pârâtul nu a fost chemat în judecată pentru plata drepturilor salariale, cu privire la care numai angajatorul are calitate procesuala pasivă conform art. 267 din Codul muncii. În cauza însă nu este întemeiată pretenția reclamanților formulată împotriva ordonatorului principal de credite, atât timp cât nu s-a dovedit refuzul acestuia să vireze fondurile stabilite într-un titlu executoriu, la solicitarea angajatorului instituție bugetară, motiv pentru care pe fond, acțiunea va fi respinsă împotriva pârâtului XXX.

Referitor la excepția autorității de lucru judecat invocată de către parata prin întâmpinare, tribunalul a reținut că aceasta este neîntemeiată. (....)

Pe fondul cauzei, în sinteză, instanța a reținut dispozițiile O.U.G. nr. 99/2016 din 15 decembrie 2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, ale O.U.G. nr. 9/2017 din 27 ianuarie 2017 privind unele măsuri bugetare în anul 2017, prorogarea unor termene, precum și modificarea și completarea unor acte normative.

Legea cadru 284/2010, astfel cum a fost modificată, este abrogată prin Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care intră în vigoare la data de 01.07.2017. Potrivit art. 9: „salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare, sporurile și alte drepturi salariale specifice fiecărui domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, precum și pentru funcțiile de demnitate publică, sunt prevăzute în anexele nr. I - IX.”

Conform art. 12: „(1) salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare se stabilesc potrivit prevederilor prezentei legi și anexelor nr. I - IX, astfel încât, împreună cu celelalte elemente ale sistemului de salarizare, să se încadreze în fondurile aprobate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale pentru cheltuielile de personal, în vederea realizării obiectivelor, programelor și proiectelor stabilite.”

A redat art.38 din același act normativ și a reținut că toți reclamanții care au fost în activitate în iulie 2017 beneficiază de drepturile salariale, inclusiv sporurile, la nivelul lunii iunie 2017, până la data de 31.12.2017, sporurile raportându-se la valoarea din decembrie 2016, față de cele precizate mai sus.

În ianuarie 2018, s-a majorat atât salariul brut cât și sporurile cu 25% față de nivelul



avut în decembrie 2017, care este de fapt nivelul avut în decembrie 2016.

Deși au fost abrogate Legea 284/2010 și O.U.G. 57/2015, Legea 153/2017 menține în plată și mărește salariile prin raportare la un nivel de salarizare existent în decembrie 2017, stabilit prin această nouă lege, nivel de salarizare stabilit implicit prin raportare la nivelul existent în decembrie 2016.

Pentru anul 2019, a făcut aplicarea art. 34 din O.U.G. nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

În mod similar este reglementată modalitatea de acordare a sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar și pentru anul 2020.

Prin urmare, Legea-cadru nr. 153/2017 se aplică etapizat în perioada 01.07.2017-31.12.2022, iar această aplicare etapizată este diferită în funcție de natura venitului salarial (salariu de bază, respectiv sporuri, indemnizații, compensații, alte elemente ale salariului brut lunar) prin urmare impune, în primul rând, determinarea naturii a veniturilor menționate anterior, urmând ca ulterior, să se determine modalitatea concretă de calcul în perioada de referință.

În acest sens, se reține că în art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 este prevăzut sporul pentru condiții de muncă, fiind precizat că 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.

În aplicarea art. 23, la data de 31 ianuarie 2018 a fost emisă Hotărârea Guvernului nr. 34/ 2018 pentru aprobarea Regulamentului-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 personalul din familia ocupațională de funcții bugetare "învățământ", publicată în Monitorul Oficial nr.95/31 ianuarie 2018, prin care s-a stabilit că sporul pentru condiții de muncă se acordă, pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pentru timpul efectiv lucrat în locurile de muncă respective, în procent de până la 15% aplicat la salariul de bază, cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli salariale din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

De asemenea, în conformitate cu definițiile legale prevăzute în art. 7 din Legea-cadru nr. 153/2017 „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”, iar „e) salariul lunar cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar”. Drept urmare, salariul lunar al unei persoane încadrate în sistemul bugetar, cuprinde atât salariul de bază, cât și compensații, indemnizații, sporuri, adaosuri, prime, premii, acordate, de regulă mai multor categorii de bugetari, dar și alte elemente specifice

unor categorii din sectorul bugetar.

În ceea ce privește aplicarea etapizată a Legii-cadru nr. 153/2017, prima instanță a reținut Decizia nr. 82/2018 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, precum și considerentele reținute de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 37/2020, completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, în care s-a statuat cu privire la sporul pentru condițiile deosebite de muncă vătămătoare/periculoase prevăzut în anexa nr. VIII cap. II lit. A pct. II subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, spor cu privire la care s-a adoptat Regulamentului-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, aprobat prin HG nr. 917/2017. (...)

În cauza, din înscrisurile depuse la dosar rezultă că reclamantii, personal didactic auxiliar și personal nedidactic își desfășoară activitatea în aceleași condiții ca în luna **ianuarie 2020**, această împrejurare de fapt nefiind contestată de către niciunul din părțile chemați în judecată.

Instanța a reținut că nici pentru anul 2018 nu se prevede acordarea sporului pentru condiții deosebite ca drept salarial nou în temeiul HG nr. 34/2018, art. 38 alin. (3) lit. a), respectiv art. 38 alin. 3 lit. d) din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementând în mod expres o altă modalitate de acordare a sporurilor care fac parte din salariul brut lunar.

La aceeași concluzie se ajunge și prin interpretarea pe a contrario a dispozițiilor art. 38 alin. 3 lit. c) din Legea-cadru nr. 153/2017, conform căroră „prin excepție de la lit. a), începând cu data de 1 martie 2018, pentru personalul prevăzut în anexa nr. II, cuantumul sporurilor pentru condiții de muncă se determină conform Regulamentului-cadru de acordare a sporurilor, elaborat de Ministerul Sănătății și aprobat prin hotărâre a Guvernului până la data de 1 martie 2018, fără a depăși limita prevăzută la art. 25”, excepție introdusă prin O.U.G. nr. 91/2017 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Or, dacă pentru personalul din familia de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială”, a cărei salarizare este reglementată prin anexa II, sporurile pentru condiții de muncă se determină conform Regulamentului-cadru de acordare a sporurilor, elaborat de Ministerul Sănătății și aprobat prin hotărâre a Guvernului până la data de 1 martie 2018, prin excepție de la art. 38 alin. 3 lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017, rezultă că regula este că acest spor nu se determină pentru celelalte categorii de salariați bugetari (inclusiv pentru personalul didactic) conform regulamentelor-cadru de acordare a sporurilor, excepția prevăzută de lege fiind de strictă interpretare.

A treia etapă privește perioada anilor 2019-2022, reglementată prin art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, care prevede că în perioada 2019-2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de baza, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de baza, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018. Creșterea respectiva și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h).

De asemenea, conform art. 38 alin. 4¹ prin excepție de la prevederile alin. (4), personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, personalul didactic de conducere și personalul de îndrumare și control din învățământ beneficiază:

- a) începând cu 1 ianuarie 2019 de prima tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de baza prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018;
- b) începând cu 1 ianuarie 2020 de a doua tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de baza prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018;



c) începând cu 1 septembrie 2020 de salariile de baza prevăzute de lege pentru anul 2022.

În consecință, în 2019, respectiv în 2020, cu excepția salariului de bază care se majorează 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, respectiv decembrie 2019, cuantumul celorlalte elemente ale salariului brut lunar, se mențin cel mult la nivelul acordat pentru luna decembrie 2018, respectiv decembrie 2019. Prin urmare nu este posibilă acordarea în perioada menționată a sporului pentru condiții de muncă, ca drept salarial nou, determinat conform HG nr. 34/2018 sau HG 917/2017, urmând a fi acordate sporurile pe care le aveau în plată în luna decembrie 2017, respectiv sporul de condiții vătămătoare și a sporul de unde electromagnetice, majorat cu 25% fata de luna decembrie 2017, cu aplicarea în anul 2020 a dispozițiilor art. 34 alin 2 din 114/2018, în sensul menținerii la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019.

În aplicarea art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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.

Problema care se ridică este aceea a datei de la care personalul care se încadrează în condițiile specificate pentru acordarea acestui spor urmează a beneficia de încasarea lui, pornind de la situația premisă factuală că prin buletinele de expertizare emise de instituțiile abilitate a fost constatată existența factorilor de risc ce atrage incidența acestui text de lege.

Se reține că în ceea ce privește aplicarea etapizată a Legii-cadru nr. 153/2017, potrivit art. 38 alin. (1) din actul normativ anterior menționat, "Prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017". În acest sens, art. 38 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează stabilirea drepturilor salariale pentru anul 2017, prevăzând că 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 al 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, cu anumite excepții ce excedează obiectului recursului în interesul legii.

Art. 38 alin.(3) din Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează drepturile salariale pentru anul 2018, stabilind o majorare 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 începând cu data de 1 ianuarie 2018, pentru 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.

Art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 prevede că: "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)."

Conform 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."

Pentru a putea fi acordat un spor prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 este necesar ca persoana plătită din fonduri publice să beneficieze de salariul prevăzut în anexa legii, conform algoritmului de calcul prevăzut de aceasta.

Faptul că regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018, stabilește criteriile de acordare a sporurilor prin raportare exclusiv la factorii de risc pentru sănătate și nu se referă la nivelul venitului de bază nu înseamnă că acesta se aplică în mod direct în orice situație, fără a se corobora cu dispozițiile legii, în condițiile în care acesta este un act normativ cu putere juridică inferioară legii și este dat în aplicarea acesteia și, prin urmare, se aplică odată cu legea în executarea căreia a fost emis. Data intrării în vigoare nu reprezintă un argument pentru o interpretare contrară, întrucât el este incident în situația personalului care a atins grila de salarizare la un moment dat în perioada 2018 – 2022.

Dacă legiuitorul ar fi dorit să deroge de la aplicarea etapizată a legii în ceea ce privește dispoziția privind acordarea acestui spor, ar fi menționat-o ca excepție de la art. 38, cum a procedat în privința altor categorii socioprofesionale [a se vedea alin. (3) lit. c), d) sau h) din lege], cu respectarea dispozițiilor art. 8 alin. (3) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative.

În consecință, chiar dacă art. 23 din Legea nr. 153/2017, în executarea căruia a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, nu condiționează acordarea sporului de nivelul salariului de bază, ci doar de întrunirea factorilor de risc ce se stabilesc într-o procedură specifică, în absența unei dispoziții exprese, nu se poate reține că norma de instituire a sporului are un caracter autonom și s-ar aplica independent de art. 38 alin. (3), (4) și (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, raționament valabil și în ceea ce privește H.G. 34/2018 și H.G. 167/2019.

Totodată se reține că potrivit art. 34 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1116 din 29 decembrie 2018, cu modificările și completările ulterioare, "(1) Prin derogare de la prevederile art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, începând cu 1 ianuarie 2019, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare se majorează cu 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. (2) Începând cu 1 ianuarie 2019, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții".

Potrivit aceluiași articol al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 114/2018, în forma modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 11 din 9 ianuarie 2020, "(2) Începând cu luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții."

Prin urmare, nu se poate aprecia că ceea ce se majorează procentual în perioada de



aplicare a art. 38 alin. (4), respectiv 2019 - 2021, este exclusiv salariul de bază preexistent intrării în vigoare a legii și că pentru celelalte elemente salariale se aplică dispoziția anexei nr. VIII cap. II lit. A secțiunea II pct. 6 subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 la acest salariu de bază, întrucât prin legile anuale de salarizare nivelul sporurilor s-a raportat la anul precedent.

Prin urmare, sporul pentru condiții de muncă vătămătoare/periculoase astfel cum sunt reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017, se acordă doar personalului care beneficiază de un salariu calculat potrivit dispozițiilor acestei legi, neavând o autonomie proprie care să îi permită o aplicare directă și nemijlocită în baza art. 23, fără o coroborare a acestui text de lege cu cel al art. 38.

Deși prin natura sa sporul pentru condiții vătămătoare este un tip de spor ce nu are nicio legătură cu nivelul salariului, ci cu condițiile efective de muncă și numărul factorilor de risc reținuți în mod concret în buletinul de expertizare, nu pot fi valorizate considerentele apelanților-reclamanți referitoare la încălcarea principiului egalității de tratament juridic și nu se poate trece peste dispoziția concretă a legii pentru a da eficiență unui principiu juridic, având în vedere că aceasta este o problemă de legiferare, și nu de interpretare a legii.

Totodată, s-a reținut faptul ca urmare a buletinului de expertizare nr înregistrat în evidenta paratei la data de sub nr., rezulta că reclamantii își desfășoară activitate în aceleași condiții de munca ca și cele din perioada de pînă la 31.07.2020, aspecte care nu s-au schimbat nici în prezent, așa cum afirmă chiar parata în întâmpinarea din 15.06.2023. Având în vedere faptul că buletinele de expertizare a condițiilor de munca permit solicitarea acordării sporului în baza lor pe o perioadă de 36 de luni de la determinare și raportat la recunoașterea paratei despre existența aceluiași condiții de munca în prezent, precum și faptul că ultimul buletin de determinare prin expertizare a fost înregistrat la 17.12.2021, acesta este valabil pînă la data de 17.12.2024.

În ceea ce privește perioada anterioară 01.08.2020-17.12.2021, aceasta perioadă intra sub incidența raportului de măsurători efectuat la 13.11.2018 și înregistrat în evidențele paratei XXX, la data de 27.11.2018, fiind de altfel avut în vedere în ceea ce privește existența condițiilor de munca similare și în cadrul analizei pe fond ce a făcut obiectul dosarului anterior, iar condițiile așa cum a arătat și parata nu s-au schimbat, motiv pentru care tribunalul a admis în parte acțiunea și a obligat parata la plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.08.2020 pînă la 17.12.2024, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin 2 din OUG 114/2018, în ceea ce privește reclamanții din tabelul nr 1 de la 1-217 și începând cu 01.08.2020 pînă la încetarea raporturilor de munca ale fiecăruia, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin 2 din OUG 114/2018, în ceea ce privește reclamantii din tabelul nr 2 de la 1 la 24, a respins în rest acțiunea ca neîntemeiată pentru considerentele de fapt și de drept arătate anterior.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, a declarat apel pârâta XXX.

În motivarea apelului, în ceea ce privește fondul cauzei, a arătat, în esență, incidența prevederilor art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, pentru aprobarea Regulamentului-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, publicată în data de 29 decembrie 2017, respectiv "Acordarea sporului pentru condiții de muncă, în limitele prevăzute în anexa la prezenta hotărâre, este în responsabilitatea ordonatorului de credite, cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat."



La art. 5 din Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 917/2017 s-a prevăzut că la stabilirea, de la caz la caz, a cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se vor avea în vedere un număr de 8 factori de risc.

De asemenea, la art. 3 alin. (3) din Regulamentul-cadru s-a prevăzut că locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt cele care întrunesc cel puțin doi factori de risc din cei prevăzuți la art. 5.

Față de dispozițiile legale menționate, a arătat că pentru stabilirea cuantumului sporului pentru condiții vătămătoare, trebuie îndeplinite cumulativ două condiții: desfășurarea activității sub influența factorilor de risc și respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Astfel, deși este incontestabil faptul că angajații reprezentați de intimatul-reclamant își desfășoară activitatea sub influența factorilor de risc, sporul care face obiectul prezentului dosar nu a fost acordat întrucât se depășeau sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

De asemenea, a arătat că potrivit H.G. nr. 917/2017, legea acordă ordonatorului de credite dreptul de a stabili sporul între limitele menționate în H.G. 917/2017, în vederea încadrării în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

Neacordarea sporului pentru condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice începând cu 01.08.2020 este legală, întrucât a fost stabilită în conformitate cu prevederile incidente, atât din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cât și HG 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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, funcție de familia ocupațională, toate acestea fiind respectate.

Neacordarea sporului către reclamanți este în concordanță cu prevederile Legii 153/2017, deoarece salariul acestora a fost stabilit conform condițiilor din luna decembrie 2017, raportările fiind efectuate astfel încât să se respecte dispozițiile art. 38 alin. (3) lit. a) din același act normativ, potrivit căruia începând cu data de 1 ianuarie 2018 cunțul brut al sporurilor se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017 fără a se depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Conform art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice "(...) 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."

La stabilirea drepturilor salariale cuvenite intimaților-reclamanți au fost avute în vedere prevederile legale precitate, respectiv obligația subscrisei apelante de a acorda sporurile cu respectarea încadrării în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

Acordarea sporului pentru condiții vătămătoare ar duce la depășirea sumelor aprobate cu această destinație în bugetul propriu, și implicit la încălcarea prevederilor legale antemenționate de către pârâta apelantă. Din moment ce limitele sumelor aprobate prin bugetul propriu nu permit acordarea acestui spor, obligarea instituției la acordarea sporului pentru condiții vătămătoare și pentru unde electromagnetice în perioada de referință, având drept consecință depășirea bugetului propriu, este nelegală.

Față de considerentele expuse, a solicitat admiterea apelului, modificarea în tot a sentinței civile apelate și, pe fondul cauzei, respingerea cererii ca neîntemeiată.

În drept, a invocat art. 470 Cod proc.civ. art. 34, art. 38 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, art. 430-432 Cod proc.civ.



Prin întâmpinarea formulată, intimatul a solicitat respingerea apelului ca nefondat.

În apărare, în esență, a arătat că de-a lungul timpului, sporul pentru condiții vătămătoare și sporul pentru unde electromagnetice au fost acordate personalului didactic auxiliar și nedidactic din XXX, în baza buletinelor de determinare emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, respectiv de către Societatea Națională de Radiocomunicații S.A. precum și în baza actelor normative în vigoare pentru fiecare an în care aceste sporuri au fost acordate.

Pentru anul 2018, deși există reglementări normative pentru acordarea acestor sporuri și, deși pârâta angajatoare a efectuat toate demersurile pentru obținerea buletinelor de determinare legale, totuși pârâtul, XXX, nu a alocat sumelor necesare, astfel că reclamantii nu au primit sporurile cuvenite și solicitate prin prezenta cerere de chemare în judecată.

În cursul anului 2019, toți reclamantii au formulat acțiune în instanța pentru obținerea plății sporurilor pentru condiții vătămătoare și pentru unde electromagnetice. Prin sentința civilă nr. pronunțată în dosarul nr., devenită definitivă prin respingerea apelurilor, Tribunalul București a obligat parata la plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.01.2018, majorat cu 25% fata de luna decembrie 2017, până la data pronunțării, 31.07.2020, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin 2 din OUG nr. 114/2018.

În drept, sporul pentru unde electromagnetice a fost acordat în conformitate cu prevederile HG 1136/2006, pentru perioada 2006 - 2016 și respectiv a HG 520/2016 (începând cu anul 2016 și în continuare), precum și în baza buletinelor de determinare emise de Societatea Națională de Radiocomunicații S.A.

Sporul pentru condiții vătămătoare a fost acordat personalului în conformitate cu art. 8 lit. a din HG nr. 281/1993, cuantumul lui fiind stabilit de Regulamentele 1132/1993 și 6366/1993 emise de către Ministerul Sănătății și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

În perioada 01.01.2017 - 30.06.2017 s-au aplicat în continuare prevederile OUG 57/2016, în conformitate cu art. 1 (5) din OUG 99/2016 (pentru personalul didactic auxiliar) și art. 1 (2) din OUG 99/2016 și art. 1 (1) din OUG 9/2017 (pentru personalul nedidactic).

Pentru perioada 01.07.2017 - 31.12.2017 s-au menținut conform art. 38 alin. 2 lit. a) din Legea 153/2017, iar în perioada 01.01.2018 - 31.03.2018 ar fi trebuit menținute sporurile în cuantum brut, majorate cu 25%, conform art. 38 alin. 3 lit. a) din Legea 153/2017.

Au intrat în vigoare HG 917/2017 (care se referă la personalul nedidactic) și HG 34/2018 (care se referă la personalul didactic auxiliar), conform art. 23 din Legea 153/2017 care stabilesc efectuarea de noi măsurători la locurile de muncă. Valabilitatea măsurătorilor conform art. 4 (2) din HG 917/2017 este de până la 36 de luni, iar valabilitatea măsurătorilor conform art. 7 (2) HG 34/2018 este de până la 6 luni.

În anul 2019, a intrat în vigoare HG 167/2019 pentru modificarea art. 7 alin. (1) și (2) din 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 personalul din familia ocupațională de funcții bugetare "învățământ", aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 34/2018.

A arătat că art. 23 din Legea nr. 153/2017 prevede sporul pentru condiții de muncă, iar în aplicarea art. 23, la data de 31.01.2018 a fost emisă HG nr. 34/2018 pentru aprobarea Regulamentului-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 personalul din familia ocupațională de funcții bugetare „învățământ”, prin care s-a stabilit că sporul pentru condiții de muncă se acordă, pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pentru timpul efectiv lucrat în locurile de muncă respective, în procent de până la 15% aplicat salariului de



bază, cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli salariale din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

De asemenea, conform art. 7 din Legea nr. 153/2017: „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; e) salariul lunar cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;”.

Drept urmare, salariul lunar al unei persoane încadrate în sistemul bugetar, cuprinde atât salariul de bază cât compensații, indemnizații, sporuri, adaosuri, prime, remunerații acordate, de regulă mai multor categorii de bugetari dar și altor elemente specifice unor categorii din sectorul bugetar.

II. Problema de drept:

Curtea a pus în discuție la termenul de judecată din data de 13.09.2024, incidența prevederilor art. 2 alin. (1) rap. la art. 1 alin. (1) din OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale. Așadar, chestiunea de drept în privința căreia Înalta Curte de Casație și Justiție urmează să pronunțe o hotărâre prealabilă este: *„Sporul de condiții vătămătoare și sporul de unde electromagnetice, reglementat de H.G. nr. 34/2018 și H.G. nr. 917/2017 se acordă indiferent de depășirea sumelor prevăzute pentru cheltuielile de personal prin bugetul de venituri aprobat conform art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.”*

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

Apelanta-pârâtă, prin apel, a susținut faptul că intimații angajați își desfășoară activitatea sub influența factorilor de risc, dar sporul care face obiectul prezentului dosar nu a fost acordat, întrucât se depășeau sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Intimatul-reclamant, prin avocat, arată că este de acord cu sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, din punctul său de vedere pot fi depășite limitele prevăzute de art. 25 din Legea nr. 153/2017, respectiv maximul prevăzut de 30%.

Referitor la problema de drept, părțile și-au expus punctul de vedere prin cererea de chemare în judecată, cererea de apel și întâmpinările formulate în cauză.

IV. Analiza admisibilității sesizării

Curtea reține că potrivit art. 2 alin. (1) din OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, „Dacă în cursul judecării proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”.

Potrivit art. 4 din același act normativ, dispozițiile acestuia se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie.



Din coroborarea celor două prevederi, rezultă că admisibilitatea sesizării întemeiate pe OUG nr. 62/2024 trebuie analizată inclusiv prin raportare la normele generale în materie, cuprinse în art. 519 și art. 520 din Codul de procedură civilă.

Potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, „Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”.

De asemenea, potrivit art. 520 alin. (1) din Codul de procedură civilă, „(1) Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție se face de către completul de judecată după dezbateri contradictorii, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 519, prin încheiere care nu este supusă niciunei căi de atac. Dacă prin încheiere se dispune sesizarea, aceasta va cuprinde motivele care susțin admisibilitatea sesizării potrivit dispozițiilor art. 519, punctul de vedere al completului de judecată și al părților”.

Concluzia care se desprinde din coroborarea acestor dispoziții este aceea că sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție poate fi dispusă atât de un complet de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță, cât și de un complet de judecată investit cu soluționarea cauzei în calea de atac, iar existența elementului de noutate al problemei de drept nu mai reprezintă o condiție de admisibilitate.

Referitor la dificultatea chestiunii de drept, aceasta rezultă din includerea problemei de drept în domeniul de aplicare al OUG nr. 62/2024 și nestatuarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție asupra chestiunii de drept.

Curtea apreciază că nu se mai impune stabilirea existenței unei chestiuni de drept reale, veritabile, susceptibile să dea naștere unor interpretări diferite pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu, astfel cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție că este necesar potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, întrucât din preambulul OUG nr. 62/2024 reiese cu evidență că ceea ce a intenționat legiuitorul a fost ca instanța supremă să asigure o interpretare unitară a dispozițiilor legale supuse interpretării în litigii privind salarizarea /dreptul la pensie al personalului plătit din fonduri publice. Cât timp sesizarea se dispune cu titlu imperativ, nu este lăsată la latitudinea instanței care judecă procesul analizarea chestiunii privind dificultatea interpretării chestiunii de drept.

Potrivit art. 1 din OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, „(1) Prezenta ordonanță de urgență se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal.

(2) Prezenta ordonanță de urgență se aplică și în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului prevăzut la alin. (1).

(3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze”.

Analizând îndeplinirea cumulativă în cauză a acestor condiții, Curtea constată că obiectul investiției instanței este reprezentat de solicitarea reclamanților de a li se plăti sporul de condiții vătămătoare și sporul de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.08.2020 precum și în continuare, în conformitate cu determinările efectuate în baza HG 34/2018; respectiv plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul nedidactic, începând cu 01.08.2020 precum și în continuare, în conformitate cu determinările efectuate în baza HG 917/2017.

De asemenea, Curtea reține că reclamanții, fiind salariați ai pârâtei XXX, fac parte din categoria personalului plătit din fonduri publice, în discuție fiind salarizarea acestora.

Prin urmare, prezentul litigiu face parte din categoria proceselor la care fac referire dispozițiile art. 1 alin. (1) din OUG nr. 62/2024, respectiv stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice.

Prezenta cauză se află în curs de judecată în calea de atac a apelului, în conformitate cu prevederile art. 96 alin. (1) pct. 2 din Codul de procedură civilă, ce judecă în ultimă instanță, potrivit dispozițiilor 271 alin. (2²) din Codul muncii.

Totodată, soluționarea apelului depinde de lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor cuprinse în Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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 (H.G. nr. 917/2017), respectiv în Hotărârea Guvernului nr. 34/2018 pentru aprobarea Regulamentului-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 personalul din familia ocupațională de funcții bugetare "Învățământ" (H.G. nr. 34/2018), prin raportare la prevederile art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, în concret :

„Dacă sporul de condiții vătămătoare și sporul de unde electromagnetice, reglementat de H.G. nr. 34/2018 și H.G. nr. 917/2017 se acordă indiferent de depășirea sumelor prevăzute pentru cheltuielile de personal prin bugetul de venituri aprobat conform art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.”

De asemenea, Curtea constată că, asupra chestiunii de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

În concluzie, Curtea apreciază că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de dispozițiile OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale.

V. Dispozițiile legale ce formează obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile

Art. 23 din Legea cadru nr. 153/2017 prevede sporul pentru condiții de muncă, respectiv: „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, diplomație, 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."

În aplicarea art. 23, - la data de 20.12.2017 a fost emisă *Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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 (H.G. nr. 917/2017)*, iar

- la data de 31.01.2018 a fost emisă *Hotărârea Guvernului nr. 34/2018 pentru aprobarea Regulamentului-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 personalul din familia ocupațională de funcții bugetare "Învățământ" (H.G. nr. 34/2018)*.

Conform art. 2 din H.G. nr. 34/2018, (1) Sporul pentru condiții de muncă prevăzut în prezentul regulament se acordă, pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pentru timpul efectiv lucrat în locurile de muncă respective, în procent de până la 15% aplicat la salariul de bază, cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli salariale din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat

De asemenea, potrivit art. 4 : Quantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale, care nu poate depăși 15%, asupra salariului de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în prezentul regulament cu respectarea prevederilor art. 13 alin. (1) din anexa nr. I lit. B "Reglementări specifice personalului didactic din învățământ" la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 5 : Nominalizarea personalului care beneficiază de sporul pentru condiții de muncă, fără depășirea procentului de 15%, se face de către conducătorul ierarhic și se aprobă de consiliul de administrație, cu consultarea organizațiilor sindicale afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate învățământ sau a reprezentațiilor salariaților la nivel de unitate/instituție acolo unde nu există sindicate, **cu respectarea prevederilor art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, și cu încadrarea în fondurile aprobate pentru cheltuieli salariale.**

Art. 8 : (1) Personalul didactic care își desfășoară activitatea în alte locuri de muncă în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, altele decât cele stabilite prin prezentul regulament, beneficiază de sporul din domeniul respectiv, prevăzut de legislația salarizării personalului plătit din fonduri publice și cu respectarea prevederilor art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalului nedidactic din învățământul preuniversitar i se aplică prevederile Hotărârii Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

(3) Personalului nedidactic din instituțiile de învățământ superior de stat care funcționează în coordonarea Ministerului Educației Naționale, instituțiilor și unităților care funcționează în subordinea Ministerului Educației Naționale, unități aflate în coordonarea Ministerului Educației Naționale, cluburi sportive studențești, instituții și unități de cercetare științifică care funcționează în subordinea Ministerului Educației Naționale i se aplică prevederile Hotărârii Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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

ocupatională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală (H.G. nr. 917/2017).

Conform art. 2 din H.G. nr. 917/2017, „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 ocupatională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală reglementează modalitatea de stabilire a locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete, precum și a condițiilor de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă prevăzute în cap. II din anexa nr. VII, precum și în cap. I și cap. II din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, pentru funcționarii publici și personalul contractual, cu excepția personalului încadrat în administrația publică locală.

Potrivit art. 3 din H.G. nr. 917/2017, „Acordarea sporului pentru condiții de muncă, în limitele prevăzute în anexa la prezenta hotărâre, este în responsabilitatea ordonatorului de credite, **cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.**

Art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, „(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.”

De asemenea, în conformitate cu definițiile legale prevăzute în art. 7 din Legea-cadru nr. 153/2017 „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”, iar „e) salariul lunar cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar”.

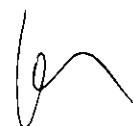
Drept urmare, salariul lunar al unei persoane încadrate în sistemul bugetar, cuprinde atât salariul de bază, cât și compensații, indemnizații, sporuri, adaosuri, prime, premii, acordate, de regulă mai multor categorii de bugetari, dar și alte elemente specifice unor categorii din sectorul bugetar.

VI. Opinia completului de judecată:

În limitele necesare pentru a evita antepunerea în cauză, arătăm că odată cu intrarea în vigoare, la data de 1 iulie 2017, a Legii-cadru nr. 153/2017, s-a adoptat un nou sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, așa cum reiese din dispozițiile art. 1 alin. (3) din acest act normativ: „Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezenta lege”.

Potrivit art. 1 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017: „Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.”.

Potrivit art. 9 din aceeași lege-cadru, „Salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare, sporurile și alte drepturi salariale specifice fiecărui domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii



ocupationale de funcții bugetare, pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, precum și pentru funcțiile de demnitate publică, sunt prevăzute în anexele nr. I-IX.”

Conform art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017: „(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, grădațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.*”

În cauză, intimații-reclamanți au calitatea de salariați ai XXX, fiind personal didactic auxiliar și personal nedidactic

De-a lungul timpului, sporul pentru condiții vătămătoare și sporul pentru unde electromagnetice au fost acordate personalului didactic auxiliar și nedidactic din XXX, în baza buletinelor de determinare emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, respectiv de către Societatea Națională de Radiocomunicații S.A., precum și în baza actelor normative în vigoare pentru fiecare an în care aceste sporuri au fost acordate.

Ulterior, în cursul anului 2019, toți reclamanții au formulat acțiune în instanța pentru plata sporurilor pentru condiții vătămătoare și pentru unde electromagnetice, iar prin sentința civilă nr. pronunțată în dosarul nr., devenită definitivă prin respingerea apelurilor, Tribunalul București a obligat parata la plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.01.2018, majorat cu 25% față de luna decembrie 2017, până la data pronunțării, 31.07.2020, cu aplicarea dispozițiilor art 34 alin 2 din OUG nr. 114/2018.

Intimații reclamanți sunt aceiași reclamanți ca cei din dosarul nr., și prin prezenta acțiune, se solicită continuitatea primirii sporurilor.

Prin sentința pronunțată în acest dosar, tribunalul a obligat parata XXX la plata sporului de condiții vătămătoare și a sporului de unde electromagnetice, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, începând cu 01.08.2020 până la 17.12.2024, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin 2 din OUG 114/2018, în ceea ce privește reclamanții din tabelul nr 1 de la 1-217, și începând cu 01.08.2020 până la încetarea raporturilor de muncă ale fiecăruia, cu aplicarea dispozițiilor art. 34 alin 2 din OUG nr. 114/2018, în ceea ce privește reclamanții din tabelul nr 2 de la 1 la 24.

Prin apel, pârâta a susținut faptul că intimații angajați își desfășoară activitatea sub influența factorilor de risc, dar sporul care face obiectul prezentului dosar nu a fost acordat întrucât se depășeau sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, respectiv că legea acordă ordonatorului de credite dreptul de a stabili sporul între limitele menționate în H.G. nr. 917/2017 și în H.G. nr. 34/2018, în vederea încadrării în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Conform art.8 din H.G. 34/2018 : (1) Personalul didactic care își desfășoară activitatea în alte locuri de muncă în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, altele decât cele stabilite prin prezentul regulament, beneficiază de sporul din domeniul respectiv, prevăzut de legislația salarizării personalului plătit din fonduri publice și cu respectarea prevederilor art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare. (...)

(3) Personalului nedidactic din instituțiile de învățământ superior de stat care funcționează în coordonarea Ministerului Educației Naționale, instituțiilor și unităților care funcționează în subordinea Ministerului Educației Naționale, unități aflate în coordonarea Ministerului Educației Naționale, cluburi sportive studentești, instituții și unități de cercetare științifică care funcționează în subordinea Ministerului Educației Naționale i se aplică prevederile Hotărârii Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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 (H.G. nr. 917/2017).

Conform prevederilor art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, pentru aprobarea Regulamentului-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, publicată în data de 29 decembrie 2017, "Acordarea sporului pentru condiții de muncă, în limitele prevăzute în anexa la prezenta hotărâre, este în responsabilitatea ordonatorului de credite, cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat."

Față de dispozițiile legale menționate, se constată că pentru stabilirea cuantumului sporului pentru condiții vătămătoare, trebuie îndeplinite cumulativ două condiții: desfășurarea activității sub influența factorilor de risc și respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

În cauză, sporul de condiții vătămătoare și sporul de unde electromagnetice nu a fost acordat întrucât se depășeau sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat conform art. 25 din Legea cadru nr. 153/2017.

La stabilirea drepturilor salariale cuvenite intimaților-reclamanți au fost avute în vedere prevederile legale anterior redate, respectiv obligația instituției apelante de a acorda sporurile cu respectarea încadrării în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

Conform art. 3 alin. 4 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice: „Ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază/soldele de funcție/salariile de funcție/soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare/indemnizațiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.”

În raport de considerentele expuse în precedent, se impune ca Înalta Curte de Casație și Justiție să dea o rezolvare de principiu acestei chestiuni de drept de care depinde soluționarea în fond a prezentei cauze, în baza art. 2 alin. (1) din OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, motiv pentru care Curtea va sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

„Sporul de condiții vătămătoare și sporul de unde electromagnetice, reglementat de H.G. nr. 34/2018 și H.G. nr. 917/2017 se acordă indiferent de depășirea sumelor prevăzute pentru cheltuielile de personal prin bugetul de venituri aprobat conform art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.”

Totodată, în baza art. 520 alin. (2) din Codul de procedură civilă va suspenda judecarea cauzei privind soluționarea apelului, până la pronunțarea hotărârii prealabile.

În baza art. 2 alin. (2) din OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, încheierea de sesizare se transmite, în copie, prin poștă electronică, de către instanța de trimitere și celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze, în primă instanță sau în calea de atac, procese de natura celui în care aceasta a fost formulată.



**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII,
DISPUNE:**

În baza art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024, sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept : „*Sporul de condiții vătămătoare și sporul de unde electromagnetice, reglementat de H.G. nr. 34/2018 și H.G. nr. 917/2017 se acordă indiferent de depășirea sumelor prevăzute pentru cheltuielile de personal prin bugetul de venituri aprobat conform art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.*”

Prezenta încheiere se va comunica către Î.C.C.J., se va aduce la cunoștință conducerii Secției a VII-a Civile și se va comunica prin e-mail către curțile de apel și tribunalele din țară.

Suspendă judecarea cauzei privind soluționarea cererii de apel formulate de apelanta-pârâtă XXX cu sediul în, împotriva sentinței civile nr., pronunțate de Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr., în contradictoriu cu intimatul-reclamant XXX, cu sediul în, în numele membrilor de sindicat și cu intimatul-pârât XXX, cu sediul în, până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a prezentei sesizări.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării.

Pronunțată astăzi, , prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței.

Președinte,

Judecător,

Grefier,



