

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

Număr operator de date cu caracter personal 3159

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică din

Instanța constituită din:

Președinte:- judecător

Judecător:

Grefier:

Pe rol se află soluționarea apelurilor civile formulate de **apelanții** și....., ambii cu domiciliul în și respectiv....., cu....., în contradictoriu cu intimata....., cu sediul în și....., cu sediul în....., împotriva sentinței civile nr. pronunțată de, în dosar nr..... având ca obiect, pretenții.

La apelul nominal făcut în cauză se prezintă reprezentanta intimatei, în baza delegației nr....., lipsă fiind restul părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei învederându-se instanței cele de mai sus, că prin compartimentul registratură la data de, apelantula depus la dosar răspuns la întâmpinarea depusă de apelanții, că la data de, apelantul a depus note scrise, precum și faptul că în cauză se solicită judecarea în lipsă, după care:

Instanța pune în discuție necesitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în baza OUG nr.62/2024.

Reprezentanta intimatei....., arată că, față de solicitarea apelanților privind expertizarea locului de muncă, apreciază că nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât această instanță s-a pronunțat în acest sens, însă, în ceea ce privește celelalte critici formulate împotriva sentinței atacate, lasă la aprecierea instanței necesitatea sesizării Înaltei Curți.

Instanța, constatând că acțiunea ce face obiectul prezentei cauze are mai multe capete de cerere care ridică probleme de drept diferite și complexe, va amâna pronunțarea în vederea identificării în ce măsură, și cu privire la ce probleme de drept este incidentă OUG nr.62/2024.

CURTEA DE APEL

În vederea deliberării asupra sesizării ICCJ în baza OUG nr.62/2024 și pentru ca părțile să aibă
posibilitatea să depună la dosar concluzii,

DISPUNE:

Amână pronunțarea cu privire la sesizarea Inaltei Curți de Casație și Justiție în baza OUG nr.62/2024 pentru data de

Pronunțarea hotărârii se va face prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Data în ședința publică din

Președinte,

.....

Judecător,

.....

Grefier,

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

Număr operator de date cu caracter personal 3159

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică din

Instanța constituită din:

Președinte:- judecător

Judecător:

Grefier:

Pe rol se află soluționarea apelurilor civile formulate de **apelanții și**, ambii cu domiciliul în și respectiv....., cu sediul....., în contradictoriu cu intimata....., cu sediul în și....., cu sediul în....., împotriva sentinței civile nr. pronunțată de....., în dosar nr..... având ca obiect, pretenții.

Se constată că dezbateră cauzei a avut loc în ședința publică din, când partea prezentă a pus concluzii consemnate în încheierea de ședință din acea dată. și când s-a amânat pronunțarea asupra sesizării Inaltei Curți de Casație și Justiție în baza OUG nr.62/2024 pentru data de

CURTEA DE APEL

În vederea deliberării,

DISPUNE:

Amână pronunțarea cu privire la sesizarea Inaltei Curți de Casație și Justiție în baza OUG nr.62/2024 pentru data de

Pronunțarea hotărârii se va face prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Dată în ședința publică din

Președinte,

.....

Judecător,

.....

Grefier,

.....

Red. inch.

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

Număr operator de date cu caracter personal 3159

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică din

Instanța constituită din:

Președinte:- judecător

Judecător:

Grefier:

Pe rol se află soluționarea apelurilor civile formulate de **apelanții** și....., ambii cu domiciliul în și respectiv....., cu sediul....., în contradictoriu cu intimata....., cu sediul în și....., cu sediul în....., împotriva sentinței civile nr. pronunțată de Tribunalul Bihor, în dosar nr....., având ca obiect, pretenții.

Se constată că dezbaterea cauzei a avut loc în ședința publică din, când partea prezentă a pus concluzii consemnate în încheierea de ședință din acea dată, când s-a amânat pronunțarea asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în baza O.U.G. nr.62/2024 pentru data de, respectiv pentru data de, după care:

CURTEA DE APEL
DELIBERÂND:

Asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, reține următoarele:

I. Expunerea succintă a litigiului:

Prin cererea de chemare în judecată, reclamantul....., în nume propriu și în calitate de reprezentant al minorei....., a solicitat, în contradictoriu cu pârâțiiși.....: obligarea pârâtei la recalcularea salariului de bază brut al reclamantului asistent personal, pentru 3 ani anteriori la zi și în continuare, având în vedere și faptul că la data de 01.01.2022 salariul de referință al asistentului personal gradația 0 a ajuns la nivelul prevăzut în Legea-cadru 153/2017 pentru anul 2022, plata diferențelor salariale astfel rezultate și actualizarea sumelor cu coeficienții ratei inflației la data efectuării plății efective și obligarea pârâtei la plata dobânzii legale penalizatoare aferentă acestora, calculată de la data scadenței fiecărei sume și până la data plății efective, conform O.G. nr. 13/2011, pentru sumele restante și neachitate: obligarea pârâtei la efectuarea demersurilor necesare pentru expertizarea locului de muncă al reclamantului asistent personal și a pârâtei la eliberarea buletinului de expertizare a locului de muncă al reclamantului în termen de maxim 90 zile de la data emiterii hotărârii în prezenta cauză, ținând cont și de natura psihică a handicapului persoanei aflate în îngrijire, în conformitate cu prevederile HG 153/2018, art. 5 alin. (11), art.16 alin.(1) și (2) așa cum a fost modificată prin HG 589/2018, care arată că începând cu data intrării în vigoare a Regulamentului - cadru, ordonatorii de credite au obligația de a solicita autorităților abilitate eliberarea buletinelor de determinare sau după caz, de expertizare a locurilor de muncă, iar autoritățile abilitate au obligația de a elibera buletinele de expertizare în termen de maxim 90 zile de la data solicitării, în baza cărora să realizeze calcularea și acordarea sporului de 15% din salariul de bază brut, pentru condiții periculoase și vătămătoare de muncă, prevăzut de Anexa nr. 9, punctul IV, litera A, punctul 2 din Regulamentul - cadru și a sporului cuprins între 50% și 75 % din salariul de bază acordat personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau personalitate juridică/servicii sociale, cu/ fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulți sau copii) cu handicap psihic sau mintal, conform prevederilor HG nr.

153/2018, anexa 9, punctul I, litera A, art. 1 - pentru condiții deosebit de periculoase așa cum a fost modificat prin HG nr. 589/2018, de îndată, sub sancțiunea aplicării de daune cominatorii al cărui quantum solicită să se stabilească; obligarea pârâtei ca, în raport de concluziile buletinului de expertizare a locului de muncă, să acorde reclamantului asistent personal sporul de 15% din salariul de bază brut, pentru condiții periculoase și vătămătoare de muncă, prevăzut de Anexa nr. 9, punctul IV, litera A, punctul 2 din Regulamentul - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în Anexa nr. II la Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare *Sănătate și asistență socială*, aprobat prin HG nr.153/2018 așa cum a fost modificat prin HG nr. 589/2018, raportat la nivelul salariului avut la momentul punerii în plată, conform legislației în vigoare la acel moment, corespunzător timpului lucrat la locul de muncă respectiv, pentru 3 ani anteriori la zi și în continuare, până la modificarea condițiilor legale de acordare, iar în subsidiar obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri echivalente cu sporul calculat pentru fiecare zi, de la data angajării și până la data acordării sporului, sumele restante și neachitate la zi urmând a fi actualizate cu rata inflației, la care să se adauge dobânda legală penalizatoare, conform OG nr. 13/2011; obligarea pârâtei ca, în raport de concluziile buletinului de expertizare a locului de muncă, să acorde sporului cuprins între 50% și 75 % din salariul de bază acordat personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau personalitate juridică/servicii sociale, cu/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulți sau copii) cu handicap psihic sau mintal, conform prevederilor HG nr. 153/2018, anexa 9, punctul I, litera A, art. 1 - pentru condiții deosebit de periculoase așa cum a fost modificat prin HG 589/2018, pentru reclamantul asistent personal, având în vedere certificatul de încadrare în grad de handicap al persoanei aflate în îngrijirea reclamantului, pentru 3 ani anterior la zi și în continuare, în raport de concluziile buletinului de expertizare a locului de muncă al reclamantului (pentru care a formulat capătul 3 de cerere), sume actualizate cu rata inflației și cu plata dobânzii legale penalizatoare, pentru sumele restante datorate și neachitate; obligarea pârâtei DAS Marghita la acordarea și recalcularea indemnizației de concediu de odihnă pentru reclamantul asistent personal, retroactiv pentru anii 2020, 2021, 2022 și în continuare, cu respectarea legislației în vigoare (inclusiv în baza de calcul a indemnizației de hrană și a sporului de 15% pentru condiții periculoase și vătămătoare sau a sporului între 50 și 75% pentru condiții deosebit de periculoase, dacă vor fi acordate prin hotărârea dată în prezenta cauză), plata diferențelor salariale rezultate și actualizarea acestor sume cu indicele de inflație și respectiv cu dobânda legală de la data la care se datorau și până la data plății efective pentru sumele datorate retroactiv; obligarea pârâtei la asigurarea serviciilor de îngrijire personală prin asistent personal pentru reclamanta persoană cu handicap grav, pentru zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare nu se lucrează, prin obligarea pârâtei alternativ la: I. Varianta I: 1.1. modificarea contractului individual de muncă al reclamantului asistent personalul ceea ce privește: - durata muncii, prevăzând 16 ore suplimentare/săptămână: a. pentru orele suplimentare lucrate, în situația în care ... nu poate asigura compensarea cu ore libere plătite în condițiile art. 21 alin. (1) din Legea-cadru 153/2017: a.1. plata orelor suplimentare; a.2. spor de minim 75% din salariul de bază pentru muncă suplimentară prestată peste durata normală a timpului de lucru; a.3. spor de până la 100% din salariul de bază pentru munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează; 1.2. acordarea de despăgubiri materiale echivalente cu sumele convenite pentru orele suplimentare prestate de la data angajării la zi și până la asigurarea posibilității de a beneficia de ore libere plătite în conformitate cu prevederile art. 21 alin. (1) din Legea-cadru 153/2017, precum și de daune morale în cuantum de 10000 lei

pentru neasigurarea compensării muncii suplimentare efectuate cu ore libere plătite de la data angajării până la zi; Varianta II: pentru reclamanta persoană cu handicap acordarea și plata indemnizației prevăzute la art. 42 alin. (4) din Legea 448/2006, în cuantumul prevăzut de art. 43 alin. (1) din aceeași lege, pentru cele 16 ore/săptămână în care pârâta nu poate asigura un alt asistent personal în afară de reclamantul asistent personal deja angajat, de la data angajării asistentului personal la zi și în continuare, sume actualizate cu rata inflației și la care urmează a se aplica și dobânda legală penalizatoare până la data plății efective a sumelor; obligarea pârâtei la plata de daune morale în cuantum de 20000 euro pentru reclamanta persoană cu handicap grav, pentru neasigurarea serviciilor unui asistent personal în zilele de repaos săptămânal și în zilele de sărbătoare legală, conform prevederilor art. 52 alin. (3) din Legea nr. 292/2011, care stabilesc dreptul persoanei dependente care necesită asistență și/sau supraveghere permanentă la servicii sociale de îngrijire zilnică acordată la domiciliu, și în cuantum de 20000 euro pentru reclamantul asistent personal, pentru nerespectarea dreptului la odihnă al acestora (garantat de art. 112 din Legea 53/2003 - Codul muncii) și a dreptului la viață privată (garantat de art. 26 din Constituția României); obligarea pârâtei la recalcularea indemnizației de însoțitor pentru perioada de lipsă temporară a asistentului personal, în perioada concediului de odihnă al asistentului personal, pentru reclamanta persoană cu handicap grav, plata diferențelor astfel rezultate și actualizarea acestor sume cu indicele de inflație și respectiv cu dobânda legală de la data la care se datorau și până la data plății efective a sumelor, pentru 3 ani anteriori la zi și în continuare, cu respectarea legislației în vigoare; obligarea pârâtei la încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă care să cuprindă drepturile salariale neînscrise în contractul individual de muncă al reclamantului asistent personal (vouchere de vacanță, sporul pentru condiții periculoase și vătămătoare sau sporul pentru condiții deosebit de periculoase, dacă vor fi acordate prin hotărârea pronunțată în prezenta cauză), și înscrierea în Revisal a contractului de muncă cu toate drepturile mai sus menționate.

Prin sentința civilă nr. a admis excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de pârâta....., și în consecință a respins cererea formulată în contradictoriu cu această pârâta, ca fiind formulată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă.

A admis în parte acțiunea precizată, formulată de reclamantul....., în nume propriu și în calitate de reprezentant al minorei....., în contradictoriu cu pârâatulși în consecință: a obligat pârâatul să-i recalculeze reclamantului indemnizațiile de concediu de odihnă, prin includerea în cuantumul acestora a indemnizației de hrană, începând cu data de și în continuare, până la intervenirea unor modificări legislative.

A obligat pârâatul să plătească reclamantului diferențele salariale rezultate, precum și actualizarea acestor sume cu indicele de inflație și cu dobânda legală penalizatoare, de la data scadenței fiecărei plăți și până la data plății efective, fiind respinsă în rest cererea.

S-a dispus obligarea pârâtuluisă plătească reclamantului suma de ... lei cu titlu de cheltuieli de judecată parțiale, reprezentând onorariu avocațial.

Împotriva acestei sentințe au formulat apel apelanții reclamanți....., solicitând admiterea acestuia și, în rejudecare, admiterea integrală a cererii de chemare în judecată.

Se arată că, art. 7 lit. j) din Legea nr. 153/2017 definește gradația ca fiind salariul de bază corespunzător funcției, acordat în raport cu vechimea în muncă, în condițiile legii amintite. Norma legală invocată denotă faptul că există diferență între salariul de bază al funcției de asistent personal și salariul de bază al gradației, care include și sporurile salariale acordate ca urmare a vechimii în muncă a fiecărui angajat.

Începând cu data de 01.01.2022, ca urmare a faptului că salariul de bază al funcției de asistent personal al persoanei cu handicap grav prevăzut în Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022 a devenit mai mic decât salariul minim brut pe economic (situație ce nu a fost avută în vedere la elaborarea și adoptarea Legii-cadru nr. 153/2017), acesta a fost majorat ca efect al

Legii nr. 53/2003-Codul muncii și al H.G. nr. 1071/2021 la nivelul salariului minim brut pe economie, fără alte sporuri sau adaosuri (inclusiv fără gradația datorată ca urmare a vechimii în muncă), adică la 2550 lei.

Angajatorul a interpretat greșit legea și a adăugat la lege, aplicând greșit și scos din contextul în care a fost adoptat art. 38 alin. 6 din Legea nr. 153/2017, limitând salariile de bază ale asistenților personali ai persoanei cu handicap grav gradațiile 1-5 la nivelul reieșit din calculul acestora pornind de la salariul maxim prevăzut pentru anul 2022 în lege (2535 lei, în loc de 2550 lei cât era salariul minim brut pe economie), dar nu mai puțin decât salariul minim brut pe economie.

În acest mod a avut loc o desființare a gradației sau o reducere a cuantumului acesteia la 0 (ca spor salarial datorat salariaților pentru vechimea totală în muncă, și care urma să se regăsească în cadrul salariului de bază al gradației, conform noii legislații a salarizării - Legea-cadru nr. 153/2017) pentru gradația 1 la 01.01.2022.

Acest aspect contravine jurisprudenței constante a Curții Constituționale în privința protecției drepturilor câștigate. Articolul 41 din Constituția României protejează la nivel constituțional dreptul la muncă, în înțeles larg, astfel cum a reținut instanța de contencios constituțional în vasta sa jurisprudență, inclusiv salariul și elementele componente ale acestuia (în cazul de față gradația, ca expresie a vechimii în muncă), atât ca existență cât și ca și cuantum, fiind posibilă diminuarea sau eliminarea acestei componente salariale doar în condițiile art. 53 din Constituție, în cazul de față nefiind întrunite aceste condiții.

În ceea ce privește acordarea sporului de 15% pentru condiții vătămătoare, apelantul reclamant invocă dispozițiile lit. A alin. 2 pct. IV din Anexa nr. 9 a H.G. nr. 153/2018, potrivit cărora se acordă un spor de până la 15% din salariul de bază personalului care își desfășoară activitatea în servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice.

Rezultă că în cazul în care se acordă servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice, legiuitorul a prevăzut expres acordarea unui spor de până la 15% din salariul de bază, fără alte condiționări, prezumând în mod absolut că acest spor trebuie acordat din cauza condițiilor grele specificului îngrijirii la domiciliu a unor bolnavi cu dizabilități sau a unor persoane vârstnice.

Cum în speță apelantul reclamant îngrijește o persoană cu dizabilități la domiciliu, existând depus la dosar contract încheiat în acest sens cu autoritățile locale, în care se face referire la certificatul de handicap ale persoanei îngrijite, este evident că cererea apelantului reclamant trebuia admisă, toate condițiile textului de lege fiind îndeplinite în speță.

Prin urmare, spre deosebire de condițiile exterioare care pot conduce la acordarea unui spor pentru condiții periculoase/vătămătoare și care se determină prin operațiuni tehnice de măsurare a noxelor, pericolul în cazul apelantului asistent personal derivă din însăși starea persoanelor îngrijite, care este dovedită prin certificat de handicap, certificate care înlocuiesc deci operațiunile și buletinele de măsurare ale factorilor nocivi, dizabilitățile de care suferă persoanele îngrijite dovedind prin ele însele atât pericolul cât și dificultatea muncii și posibila vătămare a celor care îngrijesc aceste persoane, lit. A alin. 2 punctul IV din anexa nr. 9 a H.G. nr. 153/2018 fiind deci un text de lege special, care se aplică cercetând doar îndeplinirea condițiilor prevăzute de acesta.

Textul de lege menționat mai sus este derogator de la art. IV din H.G. nr. 153/2018, fiind un text special care se aplică numai îngrijirii la domiciliu a persoanelor cu dizabilități; rezultă că textul nu poate fi interpretat de maniera primei instanțe, adică condiționat de acordarea îngrijirii în unități specializate, pentru că în acest fel acest text nu se mai aplică niciodată celor care îngrijesc la domiciliu, deși prevederile sale sunt cât se poate de clare și condițiile îngrijirii la domiciliu sunt mai precare decât cele din centru, unde în cazul ivirii

unor situații de forță majoră există mai mult de o persoană capabilă și aptă să intervină/răspundă unor astfel de provocări.

În continuare, se arată că interpretarea și aplicarea dispozițiilor legale naționale referitoare la cuantumul indemnizației de concediu de odihnă trebuie realizată în lumina principiilor desprinse din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în materia securității și sănătății angajaților și a organizării timpului de lucru.

Or, jurisprudența instanței europene este în sensul că pe durata concediului anual de odihnă, angajatul trebuie să se bucure de remunerația obișnuită, lucrătorul care efectuează concediul neputând fi tratat din punct de vedere financiar altfel decât dacă ar lucra, regulile aplicându-se în aceeași măsură și în sectorul public, sens în care se invocă art. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003, precum și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene incidentă în materie.

Astfel, dacă s-ar da eficiență algoritmului de calcul prevăzut de H.G. nr. 250/1992, ar determina pentru asistenții personali o indemnizație de concediu de odihnă sub limita impusă de Codul muncii, care asigură condiții minimale și totodată s-ar încălca și dispozițiile articolului 7 alineatul 1 din Directiva nr. 2003/88.

Invocă Decizia nr. 5/2020 și Decizia nr. 23/2021, ambele pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție, concluzia fiind aceea că, indemnizația de hrană, ca și sporurile pentru condiții de muncă (periculoase și vătămătoare sau deosebit de periculoase, în măsura în care vor fi acordate retroactiv pentru 3 ani anteriori la zi, în urma unei acțiuni în justiție) fac parte din baza de calcul a indemnizației cuvenite pe perioada concediului de odihnă.

Atât timp cât asistenților personali ai persoanei cu handicap grav le-au fost recunoscute aceste drepturi salariale, benevol sau urmare a unor hotărâri judecătorești definitive, aceștia trebuie să beneficieze și pe durata concediului de odihnă de aceleași drepturi bănești, în caz contrar ajungându-se la o diminuare a veniturilor, care este contrară principiilor desprinse din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

În ceea ce privește obligarea angajatorului asistentului personal al persoanei cu handicap grav, care în același timp este și furnizorul de servicii sociale pentru persoana cu handicap grav, la asigurarea pentru acesta a serviciilor de îngrijire la domiciliu, zilnic, în conformitate cu prevederile art. 52 alin. 3 din Legea nr. 292/2011, în concret și pentru zilele de repaos săptămânal, de sărbători legale și celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, suplimentar față de serviciile de îngrijire la domiciliu deja asigurate prin angajarea unui singur asistent personal, sub forma indemnizației prevăzute la art. 42 alin. 4 din Legea nr. 448/2006, în cuantumul prevăzut de art. 43 alin. 1 din aceeași lege, se arată că problema supusă analizei este dacă îngrijirea prestată de asistenții personali ai persoanei cu handicap grav în zilele de sâmbătă și duminică, peste programul normal de lucru de 40 ore/săptămână, și în zilele de sărbători legale, astfel cum sunt prevăzute acestea în Codul muncii, creează dreptul la plata de ore suplimentare pentru asistentul personal, în limita admisă de lege, sau creează dreptul persoanei cu handicap grav la plata indemnizației de însoțitor, din care să poată plăti o altă persoană care să îi asigure în aceste zile aceleași servicii ca asistentul personal.

În situația generală, în care furnizorul de servicii sociale nu a angajat un al doilea asistent personal pentru a acoperi integral drepturile la servicii sociale ale persoanei dependente (așa cum este situația în zilele de sâmbătă și duminică, în zilele libere legale precum și în zilele în care, în conformitate cu reglementările în vigoare nu se lucrează), persoana care a asigurat aceste servicii în mod fortuit, neputând lăsa persoana cu dizabilități fără sprijin în perioada în care statul nu vrea să își îndeplinească obligațiile, trebuia să fie pontată și salarizată pentru această activitate desfășurată, cu plata orelor suplimentare efectuate, a sporului pentru muncă suplimentară și a sporului corespunzător orelor lucrate în zilele de sâmbătă, duminică, zile libere legale și zile în care, în conformitate cu reglementările

în vigoare nu se lucrează, fiind o situație de fapt excepțională, în care a asigurat aceste servicii în mod forțat, ca urmare a neglijenței furnizorului de servicii sociale, neglijență ce putea provoca chiar și moartea persoanei asistate.

Cu privire la acordarea proporțională a indemnizației în raport de durata lipsei temporare a asistentului personal, interpretarea furnizorilor de servicii sociale este deficitară, considerând că de fapt această indemnizație ar fi una fixă și egală cu salariul de bază net al asistentului personal gradația 0 pentru o singură lună, indiferent de durata lipsei temporare a asistentului personal, cel puțin în ceea ce privește lipsa temporară generată de concediul de odihnă al asistentului personal, ceea ce nu este evident în concordanță cu scopul reglementării acestei indemnizații și constituie o adăugare la lege, pe cale de interpretare, ceea ce este interzis.

Articolul 26 alin. 1 din H.G. nr. 268/2007 prevede într-adevăr faptul că indemnizația prevăzută la art. 37 alin. 3 din lege se asigură o singură dată pe an, indiferent dacă asistentul personal efectuează concediul de odihnă în tranșe, dar acest aspect este unul procedural și nu de fond, se referă strict la modalitatea tehnică de plată, într-o singură tranșă și nu face nicio referire la cuantumul acestei indemnizații.

Coroborând această prevedere cu art. 37 alin. 2 și 3 din Legea nr. 448/2006, rezultă că indemnizația nu este în cuantum fix, ci proporțională cu numărul de zile de lipsă temporară a asistentului personal, chiar și în perioada concediului de odihnă al acestuia, care este tot o lipsă temporară, fiind de esența acesteia că se acordă în raport de mărimea perioadei de lipsă temporară, indiferent care este natura cauzei ce a determinat lipsa temporară.

Nefiind permisă adăugarea la lege prin interpretare, textele mai sus-invocate urmează a fi interpretate în sensul că acestea prevăd o indemnizație lunară pentru persoana cu handicap, pentru fiecare lună de absență temporară a asistentului personal, egală cu salariul net al unui asistent personal gradația 0, iar limitarea în ceea ce privește plata într-o singură tranșă a indemnizației cuvenite persoanei cu handicap pentru perioada de concediu de odihnă a asistentului personal nu limitează cuantumul acesteia, ci reglementează modul de plată, integral, într-o singură tranșă, a unei indemnizații proporționale cu numărul de zile de concediu a asistentului personal.

Împotriva acestei sentințe a formulat apel și....., solicitând admiterea acestuia și schimbarea parțială a sentinței atacate cu consecința respingerii în totalitate a cererii de chemare în judecată.

Se arată că, în realitate, sunt incidente prevederile art. 7 alin. 1 și 2 din H.G. nr. 250/1992, precum și cele ale art. 23 alin. 3 din O.G. nr. 10/2008.

Indemnizația de hrană nu face parte din categoria sporurilor, de orice fel, fiind prevăzută în secțiunea a 2-a din Capitolul 11 din Legea-cadru nr. 153/2017 intitulat „Alte drepturi salariale”, la art. 18.

Cu privire la actualizarea cu indicii de inflație a diferențelor rezultate, precum și obligarea la plata dobânzii legale penalizatoare calculate de la data scadenței fiecărei plăți și până la data plății efective, respectiv cheltuielile de judecată parțiale, reprezentând onorariu avocațial, acordate în primă instanță, solicită respingerea lor ca soluție subsecventă deciziei de anulare a obligării la recalcularea indemnizațiilor de concediu de odihnă, prin includerea în cuantumul acestora a indemnizației de hrană pentru reclamant.

În drept, invocă dispozițiile legale la care s-a făcut referire în cuprinsul cererii de apel.

Prin întâmpinarea depusă de....., s-a solicitat respingerea apelului depus deca nefondat.

În mod greșit se susține că reclamantul ar face parte din familia ocupațională Administrație, în realitate, acesta, ca asistent personal al persoanei cu handicap grav făcând parte din familia de funcții ocupaționale Sănătate și Asistență Socială.

De asemenea, arată că nu se poate da prioritate dispozițiilor din H.G. nr. 250/1992 față de un act normativ cu forță superioară, anume Codul muncii, în continuare fiind reiterate apărările deja formulate prin memoriul de apel.

Prin întâmpinarea depusă de....., s-a solicitat respingerea apelului depus de reclamantii.....

Pe cale de excepție, a fost invocată lipsa calității procesuale a..... în lumina dispozițiilor art. 96 alin. 1-3, art. 105 alin. 1 și art. 106 alin. 1 din O.U.G. nr. 57/2019.

Pe fondul cauzei, au fost invocate dispozițiile O.U.G. nr. 168/2022, O.U.G. nr. 54/2023, precum și Decizia nr. 23/2023 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, fiind totodată reiterate apărările cuprinse în întâmpinarea depusă în fața primei instanțe și cele din memoriul de apel.

În continuare, se arată că, invocarea unor prevederi legale, ca de exemplu Legea nr. 7/2023, sau articole din Legea nr. 448/2006, care se referă la persoane adulte sau vârstnice, nu sunt incidente în prezenta cauză, având în vedere că persoana îngrijită este un minor.

În drept, invocă prevederile legale la care s-a făcut referire în cuprinsul întâmpinării depuse în apel.

Ulterior, a depus întâmpinare și....., solicitând respingerea apelului declarat de către reclamant și admiterea apelului pârâtului....., fiind reiterate apărările deja formulate în cauză în fața primei instanțe.

II. Identificarea chestiunilor de drept care necesită interpretare

Curtea constată că reclamantii au investit instanța cu mai multe capete de cerere întemeiate pe prevederile Legii nr.153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* și respectiv Legii nr. 448/2006 *privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*.

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.* ”

Conform art. 2 alin. 1 din același act normativ „ (1) *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.* ”

Astfel, Curtea, reținând că obiectul prezentei cauze îl reprezintă stabilirea unor drepturi salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, iar de modalitatea de interpretare a chestiunilor de drept ce urmează a fi menționate depinde soluționarea litigiului, va reține ca admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție doar pentru acele petite pentru a căror rezolvare este necesară o dezlegare vizând probleme de drept asupra cărora Înalta Curte de Casație și Justiție nu s-a mai pronunțat și nici nu fac obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Pentru aceste considerente, în temeiul art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024 va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarelor chestiuni de drept:

” I. În interpretarea dispozițiilor art. 10, art.38, art.39 din Legea nr.153/2017, OUG nr.130/2021, OUG nr.168/2022, OUG nr.54/2023, H.G. nr.1071/2021, H.G. nr.1447/2022, salariul de baza al unui asistent personal, încadrat în cursul anului 2020, gradația 5, se calculează:

a. conform Anexei II Familia Ocupațională De Funcții Bugetare „Sănătate Și Asistență Socială” din Legea -cadru nr.153/2017 pct. 3.2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică nr.crt.45 (părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist), Nivelul studiilor M, G sau conform art.39 din Legea nr.153/2017?

b. în ipoteza în care salariul de bază se calculează conform Anexei II la legea cadru, gradația 5 se aplică salariului de baza din anexă sau salariului minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază din anexă?

II. În interpretarea dispozițiilor art. 37 din Legea nr. 448/2006 și a prevederilor anexei nr. 9 pct. I lit. A.1 din Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", asistentul personal beneficiază de sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare?

III. În interpretarea dispozițiilor art. 37, art. 42 alin. 4, art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006:

a. asistentul personal – părinte al persoanei cu handicap are dreptul la plata de ore suplimentare pentru îngrijirea persoanei cu handicap în afara programului de 8h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale?

b. în măsura în care asistentul personal – părinte al persoanei cu handicap nu are dreptul la plata de ore suplimentare, persoana cu handicap are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 42 alin. 4 raportat la art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006?

IV. În interpretarea dispozițiilor art. 37 alin. 2 și 3 raportat la art. 43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006 și art.26 alin. 1 din H.G. nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, indemnizația prevăzută de aceste texte legale pentru situația de absență temporară a asistentului personal (concediu) se acordă în cuantum fix sau proporțional cu numărul de zile de absență a acestuia?"

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

Apelanțiis-au opus sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție arătând că problema dedusă judecății în prezenta cauză nu implică o chestiune de drept nouă, incertă sau care să necesite lămuriri suplimentare, aspectele de dreptul muncii și salarizării din speță fiind deja clar reglementate prin Legea nr. 153/2017 și Codul muncii, existând și o jurisprudență consistentă în acest sens.

Intimataa arătat că în ceea ce privește expertizarea locului de muncă, apreciază că nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât această instanță s-a pronunțat în acest sens, iar în ceea ce privește celelalte critici din apel, lasă la aprecierea instanței necesitatea sesizării Înaltei Curți.

Apelantulnu și-a exprimat punctul de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

IV. Punctul de vedere al completului de judecată.

a. Cu privire la modalitatea de calcul a salariului de baza al unui asistent personal, încadrat în cursul anului 2020, gradația 5, instanța reține următoarele:

În speță, în baza Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, reclamantul a fost angajat în funcția de asistent personal (gradația 5) al persoanei cu handicap, fiica sa, fiind încheiat contractul de muncă nr. 362/29.04.2020.

Conform art. 10 din Legea nr.153/2017: ” (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații. (2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi

corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, [...] (3) Salariile de bază prevăzute în anexele nr. I - VIII pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0. (4) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele: [...] (6) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute. (7) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.”

Funcția de asistent personal se regăsește în Anexa II Familia Ocupațională De Funcții Bugetare „Sănătate Și Asistență Socială” din Legea -cadru nr.153/2017 pct. 3.2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică nr.crt.45 (părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist), Nivelul studiilor M, G.

Pornind de la acest text legal, respectiv de la salariul de bază din anexă și H.G. nr. 1071/2021 *pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, respectiv H.G. nr. 1447/2022 *pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată* reclamantul susține că salariul său a fost greșit calculat, apreciind că salariul minim brut pe țară ar trebui să reprezinte baza de calcul pentru gradația 0, la care să se adauge gradația în procentul stabilit de lege, de vreme ce salariul minim brut pe țară este mai mare decât salariul din anexă.

Curtea constată însă că potrivit art. 38 alin. 1 din Legea nr.153/2017, prevederile acesteia se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017.

Astfel, conform art. 38 alin. 2-4 din lege : ”2) 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 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 [...].

3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, [...] 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; [...].

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) [...].”

Potrivit art.34 alin. 1 din OUG 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:* ” (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.”

Conform art. 45 din Legea nr. 5/2020 *a bugetului de stat pe anul 2020* : ” În aplicarea prevederilor art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, începând cu luna ianuarie 2020, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare se majorează cu 1/3 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 2019.”

Potrivit art. I din OUG nr. 226/2020 *privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene*: ” (1) Prin derogare de la prevederile art. 38 alin. (4) și (4¹) lit. c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2021, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2020 în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Conform art. I alin. 1, alin. 3 și alin. 4¹ din OUG nr. 130/2021 *privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*: ”(1) Prin derogare de la prevederile art. 38 alin. (4) și (4¹) lit. c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2021 în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții [...]. (3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru personalul care ocupă funcțiile prevăzute în anexa nr. II "Familia ocupațională de funcții bugetare «Sănătate și asistență socială»" la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2022 salariile de bază se majorează cu 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2021[...] (4¹) Prin derogare de la prevederile art. 38 alin. (4) și alin. (4¹) lit. c) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, începând cu luna august 2022, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, pentru anul 2022 și cele din luna decembrie 2021.”

Potrivit art. I din OUG nr. 168/2022 *privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*: ” (1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 10% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2022, fără a se depăși valoarea nominală pentru anul 2022 stabilită potrivit anexelor la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.”

Conform art. I din OUG nr.54/2023 *pentru completarea art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*: ”La articolul I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare,

prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1186 din 9 decembrie 2022, cu completările ulterioare, după alineatul (1⁴) se introduc două noi alineate, alin. (1⁵) și (1⁶), cu următorul cuprins: "(1⁵) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, începând cu luna iunie 2023, salariile de bază ale personalului care ocupă funcțiile prevăzute în anexa nr. II la aceeași lege se stabilesc la nivelul salariilor de bază prevăzute de această lege pentru anul 2022 [...]"

Esențial este în cauză art. 39 alin. 1 din Legea nr.153/2017 care stipulează : "(1) Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată."

În consecință, Curtea apreciază că în situația unei persoane încadrate în perioada de aplicare etapizată a legii de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, salariul de bază se stabilește conform art. 39 alin. 1 din Legea nr.153/2017 raportat la art. 38 din același act normativ și ținând cont de OUG nr. 114/2018, Legea nr.5/2020, OUG nr. 226/2020, nr.130/2021, OUG nr.168/2022, OUG nr.54/2023.

b. Cu privire la sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzut de anexa nr. 9 pct. I lit. A.1 din Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială, instanța reține următoarele:

Conform prevederilor din anexa nr. 9 pct. I lit. A.1 din Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială": "Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, cu sau fără cazare, beneficiază de sporul prevăzut la art. 14 din cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

I.Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. A. Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază acordat personalului din: 1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulți și copii) cu handicap psihic sau mintal;[...]"

Curtea reține că norma de drept se adresează personalului din unități de asistență socială, centre sau servicii sociale cu sau fără cazare care deservesc persoane cu handicap, aceasta neputându-se extinde la asistentul personal ce acordă servicii la domiciliul persoanei bolnave.

c. Cu referire la dreptul asistentului personal – părinte al persoanei cu handicap la plata de ore suplimentare pentru îngrijirea persoanei cu handicap în afara programului de 8h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale și corelativ la dreptul persoanei cu handicap la

indemnizația prevăzută de art. 42 alin. 4 raportat la art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006, instanța reține următoarele:

Potrivit art. 37 din Legea nr.448/2006 *privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap* : ” (1) Pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi: a) salariu stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; b) program de lucru care să nu depășească în medie 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână; c) concediu anual de odihnă, potrivit dispozițiilor legale aplicabile personalului încadrat în instituții publice; d) transport urban gratuit, în condițiile prevăzute la art. 23; e) transport interurban, în condițiile prevăzute la art. 24. (2) Pe perioada absenței temporare a asistentului personal, angajatorul are obligația de a asigura persoanei cu handicap grav un înlocuitor al asistentului personal. (3) În situația în care angajatorul nu poate asigura un înlocuitor al asistentului personal, persoanei cu handicap grav i se acordă indemnizația prevăzută la art. 43 alin. (1) sau găzduirea într-un centru de tip respiro.”

Conform art.42 alin. 4 din Legea nr. 448/2006: ”(4)Părinții sau, după caz, reprezentanții legali ai copilului cu handicap grav, persoana sau familia care a primit în plasament un copil cu handicap grav, adulții cu handicap grav ori reprezentanții legali ai acestora, cu excepția celor cu handicap vizual grav, pot opta între asistent personal și primirea unei indemnizații lunare.”

Potrivit art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006: ”(1) Indemnizația lunară prevăzută la art. 42 alin. (4) este în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.”

Curtea reține că, contractul individual de muncă al asistentului personal prezintă particularități astfel cum acestea reies din prevederile Legii nr.448/2006. Conform dispozițiilor art. 38 lit. c coroborat cu art. 37 alin. 1 lit. b din lege, obligația asistentului personal este de a presta *pentru persoana cu handicap grav toate activitățile și serviciile prevăzute în contractul individual de muncă, în fișa postului și în planul de abilitare-reabilitare pentru copilul cu handicap grav, respectiv în planul individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav în cadrul unui program de lucru care să nu depășească în medie 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.*

Instanța apreciază că în ipoteza asistentului personal, părinte al persoanei cu handicap, orice activitate prestată în afara programului de 8h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale se circumscrie obligației legale de întreținere.

Corelativ, nu se poate reține că de vreme ce asistentul personal - părinte al persoanei cu handicap nu beneficiază de plata de ore suplimentare, s-ar naște dreptul bolnavului la indemnizația prevăzută de art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006.

Părintele copilului cu handicap are un drept de alegere între asistent personal și indemnizație, cele două forme de sprijin neputând fi cumulate/intercalate.

Ipoteza în care Legea nr. 448/2006 mai face trimitere la plata indemnizației este situația de absență temporară a asistentului personal, absență care se raportează tot la durata normală a programului de muncă, respectiv la perioada de concediu, când, angajatorul dacă nu poate asigura un înlocuitor al asistentului personal, acordă persoanei cu handicap grav indemnizația prevăzută la art. 43 alin. (1) din lege sau găzduirea într-un centru.

d. Cu privire la cuantumul indemnizației prevăzute Legea nr.448/2006 pentru situația de absență temporară a asistentului personal, instanța reține următoarele:

Astfel cum s-a relevat în paragrafele anterioare, legiuitorul a stabilit prin prevederile art. 37 din Legea nr. 448/2006, dreptul asistentului personal la concediu de odihnă și obligația angajatorului de a asigura persoanei cu handicap, pe această perioadă, a unui înlocuitor sau plata indemnizației prevăzute la art. 43 alin. 1 din lege, în cuantum egal cu salariul net al

asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.

Conform art.26 alin. 1 din H.G. nr. 268/2007 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap* : ” (1) Indemnizația prevăzută la art. 37 alin. (3) din lege se asigură o singură dată pe an, indiferent dacă asistentul personal efectuează concediul de odihnă în tranșe. (2) În cazul copilului cu handicap, indemnizația se acordă părintelui sau reprezentantului legal.”

Instanța reține că pentru perioada în care asistentul personal se află în concediu, persoana cu handicap are dreptul la o indemnizație, ce se achită o dată pe an, al cărei cuantum este egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.

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

Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarelor chestiuni de drept:

I. În interpretarea dispozițiilor art. 10, art.38, art.39 din Legea nr.153/2017, OUG nr.130/2021, OUG nr.168/2022, OUG nr.54/2023, H.G. nr.1071/2021, H.G. nr.1447/2022, salariul de baza al unui asistent personal, încadrat în cursul anului 2020, gradația 5, se calculează:

a. conform Anexei II Familia Ocupațională De Funcții Bugetare „Sănătate Și Asistență Socială” din Legea -cadru nr.153/2017 pct. 3.2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică nr.crt.45 (părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist), Nivelul studiilor M, G sau conform art.39 din Legea nr.153/2017?

b. în ipoteza în care salariul de bază se calculează conform Anexei II la legea cadru, gradația 5 se aplică salariului de baza din anexă sau salariului minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază din anexă?

II. În interpretarea dispozițiilor art. 37 din Legea nr. 448/2006 și a prevederilor anexei nr. 9 pct. I lit. A.1 din Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", asistentul personal beneficiază de sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare?

III. În interpretarea dispozițiilor art. 37, art. 42 alin. 4, art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006:

a. asistentul personal – părinte al persoanei cu handicap are dreptul la plata de ore suplimentare pentru îngrijirea persoanei cu handicap în afara programului de 8h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale?

b. în măsura în care asistentul personal – părinte al persoanei cu handicap nu are dreptul la plata de ore suplimentare, persoana cu handicap are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 42 alin. 4 raportat la art.43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006?

IV. În interpretarea dispozițiilor art. 37 alin. 2 și 3 raportat la art. 43 alin. 1 din Legea nr. 448/2006 și art.26 alin. 1 din H.G. nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, indemnizația prevăzută de aceste texte legale pentru situația de absență temporară a asistentului personal (concediu) se acordă în cuantum fix sau proporțional cu numărul de zile de absență a acestuia?

Prezenta încheiere se va comunica către Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea soluționării sesizării.

Prezenta încheiere se va aduce la cunoștința conducerii Secției I Civile a Curții de Apel Oradea și se va transmite prin poștă electronică tuturor celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze procese în aceeași materie, în primă instanță sau în cale de atac.

În temeiul art. 2 alin. 3 și art. 4 din O.U.G. nr. 62/2024 raportat la art. 520 alin. 2 C.pr.civ., **dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.**

Data în ședința publică din....., prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Președinte,

.....

Judecător,

.....

Grefier,

.....

Red.inch: jud.

Tehnored.

Se com. cu: