

cod operator-----

ROMÂNIA
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ
Dosar nr. -----

ÎNCHEIERE

Ședința publică din -----
Instanța constituită din:
PREȘEDINTE-----
Asistent judiciar -----
Asistent judiciar -----
Grefier -----

Pe rol fiind soluționarea cererii formulate de reclamantul-----, în contradictoriu cu pârâta-----, având ca obiect calcul drepturi salariale spor de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare.

La apelul nominal făcut în ședința publică la prima și la a doua strigare, se constată lipsa părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

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

Se constată că s-au depus la dosarul cauzei prin serviciul Registratură al instanței la data de-----, un set de înscrisuri din partea-----.

Instanța constată că la dosarul cauzei, s-au depus înscrisurile solicitate.

Raportat la dispozițiile OUG nr. 62/2024, instanța reține cauza în pronunțare asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție.

TRIBUNALUL

Având nevoie de timp pentru a delibera, raportat la art. 396 alin. 1 Cod procedură civilă, coroborat cu art. 396 alin. 2 cod procedură civilă,

DISPUNE:

Amână pronunțarea în cauză la data de -----și stabilește că pronunțarea va avea loc prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de azi,-----.

Președinte

Asistenți Judiciari

-----, -----

Grefier

R O M Â N I A
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ
Dosar nr.-----

cod operator -----

ÎNCHEIERE

Ședința publică din -----
Instanța constituită din:
PREȘEDINTE -----
Asistent judiciar -----
Asistent judiciar -----
Grefier -----

Pe rol fiind soluționarea cererii formulate de reclamantul-----în contradictoriu cu pârâta-----, având ca obiect calcul drepturi salariale spor de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare.

Dezbaterile asupra cauzei au avut loc la data de-----, fiind consemnate în încheierea de ședință din acea dată, când instanța în aceeași compunere, având nevoie de timp pentru a delibera, în baza art. 396 Cod procedură civilă, a amânat pronunțarea soluției pentru astăzi-----.

TRIBUNALUL

Având în vedere dispozițiile art. 396 alin. 1 și 2 Cod procedură civilă,

DISPUNE:

Amână pronunțarea soluției asupra sesizării ÎCCJ conform OUG 62/2024 la data de --- și stabilește că pronunțarea va avea loc prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de azi-----.

PREȘEDINTE

ASISTENȚI JUDICIARI

GREFIER

R O M Â N I A
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr.-----

Cod operator -----

ÎNCHEIERE

Ședința publică din -----

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: -----

Asistent judiciar: -----

Asistent judiciar: -----

Grefier: -----

Pe rol fiind soluționarea cererii formulate de reclamantul-----, în contradictoriu cu pârâta-----, având ca obiect calcul drepturi salariale spor de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare.

Dezbaterile asupra fondului au avut loc la data de-----, fiind consemnate în încheierea de ședință din acea dată, când instanța având nevoie de timp pentru a delibera, în baza art. 396 Cod procedură civilă, a amânat pronunțarea soluției pentru ziua de -----și pentru azi,-----.

TRIBUNALUL

Având în vedere imposibilitatea constituirii completului de judecată raportat la faptul că d-na asistent judiciar -----lipsește din instanță fiind în delegație,

DISPUNE:

Amână pronunțarea soluției asupra sesizării ÎCCJ conform OUG 62/2024 la data de --- -----și stabilește că pronunțarea va avea loc prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de azi-----.

Președinte

Asistenți judiciari

Grefier

R O M Â N I A
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE – sesizare ICCJ

Ședința publică din -----

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE-----

Asistent judiciar-----

Asistent judiciar -----

Grefier -----

Pe rol este pronunțarea asupra cererii formulate de reclamantul-----, în contradictoriu cu pârâta-----, având ca obiect calcul drepturi salariale spor de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare.

Dezbaterile asupra cauzei au avut loc la data de-----, fiind consemnate în încheierea de ședință din acea dată, care face parte integrantă din prezenta sentință, când instanța în aceeași compunere, având nevoie de timp pentru a delibera, în baza art. 396 Cod procedură civilă, a amânat pronunțarea soluției pentru data de-----, -----și pentru data de azi-----, când a hotărât următoarele.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept și asupra suspendării cauzei, constată următoarele:

I. Expunerea litigiului

Prin cererea de chemare în judecată, reclamantul-----, a solicitat instanței în contradictoriu cu pârâta-----, reprezentată prin -----:

- să dispună obligarea pârâtei la stabilirea salariului lunar de bază prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare la salariul minim pe economie stabilit în plată, pentru reclamantă, începând cu data de 01.11.2020 și în continuare;

- acordarea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare în procent de 15% din salariul de bază brut lunar, începând cu data de 01.11.2020 în temeiul HG nr. 153/2018 Anexa 9, punctul IV, lit. A, alin. 2, iar în subsidiar, în cazul în care instanța consideră că nu sunt întrunite condițiile pentru acest spor-a solicitat acordarea sporului de condilii deosebite (risc sau stres) conform prevederilor HG nr. 153/2018 actualizat, Anexa nr. 9, punctul V art. 4 lit. B, pentru fiecare reclamant începând cu data de 01.11.2020 și în continuare;

- recalcularea indemnizației de concediu de odihnă pentru reclamantă începând anul 2023 și în continuare, prin includerea sporurilor permanente și a indemnizației de hrană în calculul indemnizației de concediu de odihnă, inclusiv calcularea acestei indemnizații pentru numărul corect de zile conform vechimii în câmpul muncii;

- calcularea diferențelor între drepturile cuvenite și cele efectiv acordate și actualizarea acestor sume cu rata inflației de la data scadenței și până la data plății efective a sumei datorate și a dobânzii legale calculate conform OG 13/2011, începând cu data introducerii acțiunii la instanță și până la data plății efective;

- cheltuieli de judecată.

În motivarea cererii s-a arătat că în fapt, membri de sindicat -----sunt angajați în cadrul-----, ocupând funcții de asistent personal.

Potrivit Legii nr. 448//2006, persoana cu dizabilități ce deține un certificat de încadrare în grad de handicap grav, are dreptul la un asistent personal. Potrivit art. 20 din HG nr. 268/2007 se distinge asistentul personal ca serviciu social destinat persoanelor cu handicap aflate la domiciliu.

Printre drepturile de care beneficiază asistentul personal se numără și dreptul de a beneficia de un salariu stabilit potrivit prevederilor Legii nr. 153/2017, respectiv de a beneficia de concediu de odihnă.

În ceea ce privește modalitatea de stabilire a salariului de bază, s-a arătat în cuprinsul cererii de chemare în judecată că salariul este stabilit potrivit Legii nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Începând cu luna decembrie 2016, funcția de asistent personal este introdusă pentru prima dată pe grila de salarizare începând cu Legea nr. 250/2016. Astfel, părintele social era menționat în cuprinsul Anexei nr. 1 la punctul 3 Unități de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare”, la poziția nr. 50 fiind menționat părintele social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent maternal profesionist, asistent personal neprofesionist, salariul de bază.

Ulterior salarizarea s-a realizat potrivit Legii nr. 153/2017, Anexa nr. II familia ocupațională sănătate și asistență socială, pentru salariile de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și subunitățile cu sau fără personalitate juridică, salariul de bază pentru gradația 0 fiind stabilit la nivelul 2535 lei, în cuprinsul alin. 4 al art. 10 din Legea nr. 153/2017 care stabilesc tranșele de vechime.

Având în vedere faptul că prin aplicarea art. 38 din Legea salarizării nr. 153/2017, pentru gradația 0, salariul este stabilit sub nivelul salariului minim pe economie, astfel că reclamanții au apreciat că se impune ca gradația 0 să fie calculată prin raportare la salariul minim pe economie, astfel cum a fost stabilit potrivit H.G. nr. 846/2017, H.G. nr. 4/2021, H.G. 1071/2021 sau H.G. 1447/2022.

Prin urmare se apreciază că petenții ar avea dreptul să beneficieze de un salariu corect stabilit, în funcție de vechimea totală în câmpul muncii, prin calcularea graduală a gradațiilor de vechime salariul de bază, chiar dacă se regăsește în grila de salarizare de la Anexa nr. II din Legea nr. 153/2017.

În ceea ce privește dreptul asistenților personali să beneficieze de spor pentru condiții de muncă, au fost menționate prevederile art. 23, privind sporul pentru condiții de muncă din Legea nr. 153/2017 care arată 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, 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 ----- și ----- și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.

În acest context, în Monitorul Oficial nr. 284/30 martie 2018 este publicată Hotărârea nr. 153 din 29 martie 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”.

În Anexa 9 din Regulamentul-cadru sunt stabilite mărimea sporului pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare acordat în baza prevederilor art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, astfel: ” ARTICOL UNIC”.

S-a arătat faptul că, 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: ”

IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii

sociale cu sau fără cazare care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

A. Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat personalului care își desfășoară activitatea în:

1. servicii de intervenție „în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violentei în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.”;

2. servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice (la 08-08-2018, Punctul 2. din Litera A. , Punctul IV. , ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 9 a fost modificat de Punctul 8, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018) ”

Prin urmare, personalul care oferă servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoanele cu dizabilități beneficiază de spor de până la 15%, începând cu luna martie 2018, conform art. 38 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017: ” c) 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 determina 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 (la 08-12-2017, Litera c) din Alineatul (3), Articolul 38 , Capitolul IV a fost modificată de Punctul 11, ARTICOL UNIC din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 91 din 6 decembrie 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 978 din 08 decembrie 2017)

În considerente, a susținut că reclamanții din prezentul litigiu sunt îndreptățiți la plata sporului de condiții de muncă periculoase sau vătămătoare prevăzut la alin. 2, lit. A, punctul IV din Anexa nr. 9 la Regulamentul de sporuri pentru sănătate și asistență socială, aprobat prin HG nr. 153/2018 actualizat. În susținere a anexat un răspuns al MMPS/ANDPDCA nr. 19329/ANDPDCA/CFF/02.08.202, răspunsul MMJS nr. 9104/SJCRU/17.10.2018, răspunsul Curții de Conturi nr. 23764/31.03.2022, răspunsul DGASPC Sector 2 București privind acordarea sporului de 15% pentru asistenții personali. Hotărârea nr. 267/28.07.2022 a Consiliului Local Târgu Mureș, Recomandarea Avocatului Poporului nr. 156/23 sept 2020 și Decizia nr. 1068/A a Curții de Apel -----plus Decizia nr. 141/2022 a Curții de Apel-----.

În subsidiar, dacă instanța va considera că, reclamanții nu îndeplinesc condițiile pentru a beneficia de sporul de condiții periculoase sau vătămătoare, a supus atenției sporul de condiții deosebite (stres sau risc) care se regăsește în anexa 9, punctul V. lit. B art. 4, astfel: " V. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, care își desfășoară activitatea în condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare (...)

B. Spor de 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul din:

(la 08-08-2018, Partea introductivă a Literei B. din Punctul V. , ARTICOLUL UNIC, Anexa nr. 9 a fost modificată de Punctul 9, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018) (...)

4. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adulți și copii), altele decât cele menționate la pct. I. "

Cum art. 20 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare distinge asistentul personal ca serviciu social destinat persoanelor cu handicap aflate la domiciliu, au considerat că și petenții se regăsesc "ca serviciu social fără cazare care acordă servicii persoanelor cu handicap".

Pentru acordarea sporurilor de condiții de muncă deosebite (stres sau risc), așa cum este reglementat la art. 5 alin. 1 din HG nr. 153/2018 nu este necesară emiterea de buletine de expertizare a locurilor de muncă, expertizarea locurilor de muncă se realizează doar în cazul sporurilor pentru condiții periculoase sau condiții periculoase sau vătămătoare: „Articolul 5 (1) Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau

vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza următoarelor criterii:

În considerente, a susținut că reclamanții din prezentul litigiu sunt îndreptățiți la plata unui spor de condiții de muncă, așa cum se regăsește în Anexa nr. 9 la Regulamentul de sporuri pentru sănătate și asistență socială, aprobat prin HG nr. 153/2018 actualizat. În susținere a anexat un răspuns al -----cu informații privind evaluarea locurilor de muncă doar pentru locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase, deosebit de periculoase sau vătămătoare și Decizia Curții de Apel----- nr. 706/27.06.2023.

Cu privire la calcularea corectă a indemnizației pentru concediu de odihnă acordată asistentului personal, a supus atenției onoratei instanțe art. 150 din Codul muncii:

Articolul 150 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu. ”

Prin urmare, a considerat că la calcularea indemnizației de concediu trebuie incluse și sporul de condiții de muncă și indemnizația de hrană, aceasta fiind un drept salarial, conform art. 18 din Legea nr. 153/2017. A anexat în susținere două răspunsuri ale -----și -----în care se specifică: „...salariații din sistemul bugetar au dreptul la plecarea în concediul de odihnă la o indemnizație de concediu calculată în raport cu numărul zilelor de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază și a sporurilor de care beneficiază, potrivit legii, corespunzător fiecărei lună calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

Astfel, eventualele sporuri acordate conform legii sunt incluse în media zilnică pe baza căreia se calculează indemnizația de concediu și nu se adaugă suplimentar la aceasta.”

Prin urmare, a considerat că la calcularea indemnizației de concediu trebuie incluse și sporul de condiții de muncă și indemnizația de hrană, aceasta fiind un drept salarial, conform art. 18 din Legea nr. 153/2017. A anexat în susținere trei răspunsuri ale -----și -----în care se specifică: "salariații din sistemul bugetar au dreptul la plecarea în concediul de odihnă la o indemnizație de concediu calculată în raport cu numărul zilelor de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază și a sporurilor de care beneficiază, potrivit legii, corespunzător fiecărei lună calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

Astfel, eventualele sporuri acordate conform legii sunt incluse în media zilnică pe baza căreia se calculează indemnizația de concediu și nu se adaugă suplimentar la aceasta. ”

În plus, și Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 23 din 18 noiembrie 2021 referitoare la admiterea recursului în interesul legii privind interpretarea și aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, și a art. 150 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a decis în favoarea introducerii sporului pentru condiții de muncă în indemnizația de concediu de odihnă: interpretarea și aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administratei penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, și a art. 150 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite polițiștilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective.”

De asemenea, în motivarea Deciziei RIL nr. 23/2021 se arată rolul activ al concediului de odihnă în refacerea capacității de muncă, practic se acordă acest concediu pentru ca organismul să se refacă în urma unui an de activitate în condiții de muncă periculoase și vătămătoare:

„104. Aceeași concluzie rezultă și din observarea scopului instituirii concediului de odihnă și din aplicarea principiului egalității în fața legii.

105. Astfel, concediul de odihnă este destinat refacerii capacității de muncă a salariatului, se efectuează în fiecare an și, ca regulă, în natură, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat fiind permisă numai în cazul încetării raporturilor de muncă (art. 146 din Codul muncii).

106. Așa fiind, întrucât concediul de odihnă este intrinsec legat de activitatea desfășurată de salariat anterior efectuării acestuia, fiind destinat să asigure refacerea capacității de muncă afectate - între altele - de condițiile de muncă, este firesc ca și drepturile bănești aferente concediului de odihnă să fie stabilite în raport cu salariul lunar corespunzător perioadei de activitate, deci cu luarea în considerare a sporurilor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.”

Acordarea concediului de odihnă este o dispoziție cu caracter obligatoriu, inclusiv legislația internațională reglementează dreptul lucrătorului la un repaus de cel puțin patru săptămâni, așa cum este motiv și în decizia ÎCCJ mai sus amintită: ”114. Soluția includerii sporurilor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în drepturile bănești aferente concediului de odihnă de care beneficiază polițiștii de penitenciare este conformă celor statuate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în jurisprudența dezvoltată în interpretarea art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru (Directiva 2003/88/CE).

115. Conform art. 7 alin. (1) din aceeași directivă, „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.”

116. În interpretarea acestor dispoziții, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat într-o bogată jurisprudență (Hotărârea din 26 iunie 2001, C-173/99, BECTU, paragraf 47; Hotărârea din 20 ianuarie 2009, cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Schultz-Hoff și alții, paragrafele 22-25 și 60; Hotărârea din 22 noiembrie 2011, C-214/10, KHS AG, paragraful 31; Hotărârea din 12 iunie 2014, C-118/13, Bollacke, paragrafele 20-21; Hotărârea din 16 martie 2006, cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, Robinson-Steele și alții, paragrafele 48-51; Hotărârea din 15 septembrie 2011, C-155/10, Williams și alții, paragrafele 20-25; Hotărârea din 13 decembrie 2018, C-385/17, Torsten Hein, paragrafele 33-34) că: (i) dreptul la concediul anual plătit este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TFUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor și trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importantă deosebită. (ii) expresia ”concediu anual plătit” ce figurează în art. 7 alin. (1) din directivă are drept semnificație faptul că, pe durata «concediului anual» în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus, (...) obiectivul cerinței de a plăti acest concediu fiind acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă și (iii,) deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător, ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului. (...). de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea, astfel că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației globale a lucrătorului. (...), trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual.”

-----a solicitat includerea și a indemnizației de hrană în calculul indemnizației de concediu de odihnă, și a invocat aici toate susținerile prezentate mai sus, dar și paragrafele 117-120 din motivarea Deciziei RIL nr. 23/2021, din care rezultă că, salariatul are dreptul pe perioada concediului de odihnă la un venit egal cu cel primit în timpul activității.

Prin urmare, a considerat că la calcularea indemnizației de concediu trebuie incluse și sporul de condiții de muncă și indemnizația de hrană, aceasta fiind un drept salarial cu caracter permanent, conform art. 18 din Legea nr. 153/2017.

În susținerea cererii a anexat un răspuns al MMJS nr. 3249/RG/763/DPS /18.02.2019, răspunsul MMJS nr. 1225/DM/2197/DPS/05.07.2019, răspunsul MMPS nr. 3696/MCB/2363 /DIB/2841/DPS/12.12.2019, răspunsul MMSS nr. 18681 RG/1870 DPS/05.09.2022, răspunsul MMSS nr. 762 DPS/29.03.2023 din care rezultă menținerea aceleași legislații și aceluiași punct de vedere a Ministerului Muncii în această problemă. În plus, și instanțele s-au pronunțat favorabil și extras de pe portalul instanțelor de judecată- dosarul nr. 2147/40/2022 și dosarul nr. 2619/40/2021 a Tribunalului----- plus extras de pe portalul Curții de Apel----- în dosarul nr. 2620/40/2021, Tribunalul----- cu dosarul nr. 2722/95/2022 și au supus atenției și Decizia nr. 706/27.06.2023 pronunțată de Curtea de Apel----- într-un dosar similar, decizie menționată mai sus și anexată prezentei.

Cu privire la actualizarea sumelor cuvenite cu rata inflației și dobânda cuvenită, a arătat că, întrucât reclamanții au fost prejudiciați prin neacordarea la timp a drepturilor salariale cuvenite, în temeiul art. 166 alin. 4 și art. 253 din Codul muncii actualizat, coroborat cu prevederile art. 1530-1535 din Noul Cod Civil, aplicabile ca efect al dispozițiilor art. 367 din OUG nr. 57/2019, a solicitat obligarea pârâtei la plata de daune-interese pentru devalorizarea cu rata inflației a sumelor cuvenite. Totodată, pentru acoperirea integrală a prejudiciului suferit, a solicitat obligarea pârâtei și la plata dobânzii legale penalizatoare în temeiul dispozițiilor art. 2 și 3 alin. 2-4 din OG nr. 13/2011.

Pentru toate argumentele prezentate pe larg în prezenta cerere, a solicitat instanței să admită acțiunea așa cum a fost formulată și susținută prin înscrisurile depuse la dosarul cauzei.

În drept, și-a întemeiat cererea pe prevederile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, OUG nr. 69/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006, HG nr. 268/2007 - Numele metodologice de aplicare a Legii 448/2006, Legea nr. 153/2017 actualizată, HG nr. 153/2018 actualizat prin HG nr. 693/2018, HG nr. 4/2021, HG nr. 1071/2021, HG nr. 1447/2022, Codului Muncii, HG nr. 250/1992, Noul Cod de Procedură Civilă și celelalte reglementări în materie.

În probațiune a depus înscrisuri.

În conformitate cu prevederile art. 223 alin. 3 din Noul Cod de procedură civilă, cu modificările și completările ulterioare, a solicitat judecarea cererii și în lipsă.

-----, reprezentată prin ----- nu a depus întâmpinare.

II. La termenul din data de 26 iunie 2024, instanța solicitat părților să își expună punctul de vedere privind aplicabilitatea prevederilor OUG nr. 62/2024, la termenul din data de 9 octombrie 2024, fiind pusă în discuție sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

III. Normele legale aplicabile prezentului litigiu:

Potrivit art. 10 alin. 3 și 4 din Legea nr. 153/2017, „(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:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

În cuprinsul Anexei nr. II Subcapitolul 3, pct. 3.2, poziția nr. 45 este menționat „45 Părinte social, îngrijitor la domiciliu, Părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist, fiind indicat salariul de bază pentru gradația 0, acesta fiind de 2535 lei.”

În privința celei de-a doua probleme de drept, se apreciază că este necesară interpretarea prevederilor din H.G. nr. 153/2018, Anexa nr. 9, pct. V, art. 4 lit. B, respectiv „V. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, care își desfășoară activitatea în condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare [...] B. Spor de 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul din: [...] 4. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adult și copii), altele decât cele menționate la pct. I.”

Sub un al treilea aspect se apreciază că în cauză este necesară interpretarea prevederilor art. 150 alin. 1 și 2 din Legea nr. 53/2003, privind Codul muncii, pentru a se verifica dacă trebuie interpretate în sensul că indemnizația de concediu pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, trebuie să cuprindă toate sporurile permanente, inclusiv indemnizația de hrană. Prevederea legală anterior menționată arată că: „1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.”

IV. Admisibilitatea sesizării

Potrivit art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024 „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.”

Se constată faptul că persoanele reprezentate în cauză de către -----fac parte din categoria personalului plătit din fonduri publice, fiind angajați în cadrul-----, în calitate de asistenți personali ai unor persoane cu dizabilități.

Drepturile care fac obiectul prezentului litigiu sunt drepturi de natură salarială, acestea fiind stabilite, potrivit prevederilor Legii nr. 153/2017, iar achitarea acestora este realizată din fonduri publice.

La data la care a fost reținută spre soluționare prezenta cerere, urmare a verificărilor efectuate nu a fost identificată practică judiciară care să interpreteze problema de drept, raportat la prevederile legale anterior menționate.

V. Poziția părților

În ceea ce privește poziția părților, acestea nu și-au expus în mod expres poziția privind modalitatea de interpretare a prevederilor legale, însă raportat la susținerile formulate în cuprinsul cererii de chemare în judecată, persoanele reprezentate în prezenta cauză se poate prezuma că apreciază că prevederile legale invocate au dat naștere unui drept în favoarea acestora, potrivit prevederilor legale aplicabile.

În privința pârâtei, se poate reține faptul că aceasta are o altă interpretare a prevederilor legale, putându-se rezuma că aceasta apreciază că nu se impune acordarea drepturilor care fac obiectul prezentului litigiu, în măsura în care nu a stabilit salariul de bază, prin raportare la salariul minim, respectiv a procentelor aferente vechimii în muncă, anterior litigiului.

VI. Punctul de vedere al instanței

În privința obiectului prezentului litigiu, se reține faptul că *prin cererea de chemare în judecată* înregistrată pe rolul Tribunalului-----, reclamantul-----, a solicitat instanței în contradictoriu cu pârâta-----, reprezentată prin-----:

- să dispună obligarea pârâtei la stabilirea salariului lunar de bază prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare la salariul minim pe economie stabilit în plată, pentru reclamantă, începând cu data de 01.11.2020 și în continuare;

- acordarea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare în procent de 15% din salariul de bază brut lunar, începând cu data de 01.11.2020 în temeiul H.G. nr. 153/2018 Anexa 9, punctul IV, lit. A, alin. 2, iar în subsidiar, în cazul în care instanța consideră că nu sunt întrunite condițiile pentru acest spor-a solicitat acordarea sporului de condilii deosebite (risc sau stres) conform prevederilor HG nr. 153/2018 actualizat, Anexa nr. 9, punctul V art. 4 lit. B, pentru fiecare reclamant începând cu data de 01.11.2020 și în continuare;

- recalcularea indemnizației de concediu de odihnă pentru reclamantă începând anul 2023 și în continuare, prin includerea sporurilor permanente și a indemnizației de hrană în calculul indemnizației de concediu de odihnă, inclusiv calcularea acestei indemnizații pentru numărul corect de zile conform vechimii în câmpul muncii;

- calcularea diferențelor între drepturile cuvenite și cele efectiv acordate și actualizarea acestor sume cu rata inflației de la data scadenței și până la data plății efective a sumei datorate și a dobânzii legale calculate conform OG 13/2011, începând cu data introducerii acțiunii la instanță și până la data plății efective;

- cheltuieli de judecată.

În privința solicitării de a se dispune calcularea salariului de bază aferent gradației 0 prin raportare la salariul minim pe economie, se apreciază că legiuitorul a apreciat că salariul acordat pentru munca prestată nu poate să fie inferior salariului minim pe economie, aflat în plată. Din această perspectivă, în măsura în care acest principiu este respectat, trebuie analizat dacă legiuitorul a impus obligația, ca salariul minim pe economie să fie avut în vedere ca etalon pentru stabilirea tuturor salariilor de bază aferente gradației 0, potrivit prevederilor Legii nr. 153/2017.

Având în vedere faptul că nu a fost stabilit în cuprinsul legii cadru privind stabilirea drepturilor salariale ale angajaților care sunt plătiți din fonduri publice, un principiu care să stabilească un astfel de principiu, nu se poate reține faptul că o astfel de prevedere legală există în prezenta cauză.

În privința celei de-a doua probleme care face obiectul prezentului litigiu, se poate reține faptul că, pentru soluționarea litigiului este necesară interpretarea prevederilor legale din cuprinsul H.G. nr. 153/2018, Anexa nr. 9, punctul V, art. 4 lit. B, respectiv dacă prevederile legale care reglementează sporul pentru condiții deosebite de muncă trebuie interpretate, în sensul că s-a stabilit un astfel de drept în favoarea asistenților personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenți personali angajați în cadrul unității administrativ teritoriale și care își desfășoară activitatea la domiciliul său.

Pentru sporul aferent condițiilor vătămătoare s-a statuat în cuprinsul Deciziei nr. 23/2023 a Completului Competent să soluționeze recursul în interesul legii, că nu este posibil să fie acordat un astfel de spor asistenților personali care își desfășoară activitatea la domiciliu.

Din această perspectivă, pe de o parte se reține faptul că pentru condiții deosebite (stres sau risc) nu a fost pronunțată o hotărâre care să interpreteze pentru situația asistentului personal, îndreptățirea pentru a beneficia de acest drept. Raportat la Decizia nr. 23/2023 a Înaltei Curți de Casație și Justiție-Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, se apreciază că interpretarea și în prezentul litigiu trebuie să fie în aceeași notă.

În privința normei de hrană solicitate de reclamantul sindicat, în numele membrilor indicați în cererea de chemare în judecată, se poate reține că se impune stabilirea unei modalități de interpretare a prevederilor art. 150 alin. 1 și 2 din Legea nr. 53/2003, privind Codul muncii, dispoziții care stabilesc modalitatea de calculare și plată a indemnizației de salariu.

Se poate reține faptul că suma aferentă indemnizației de hrană care face obiectul prezentului litigiu este achitată doar în perioada în care angajatul își desfășoară activitatea. Raportat la faptul că în perioada de concediu nu își desfășoară activitatea, se poate aprecia că pentru perioada în care nu desfășoară activitate angajatul nu beneficiază de dreptul la indemnizația aferentă normei de hrană, se apreciază că nici pentru această perioadă a concediului de odihnă, nu se poate stabilit îndreptățirea pentru acordare acestor drepturi.

Având în vedere dispozițiile art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024, instanța urmează să dispună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru dezlegarea problemei de drept anterior menționate.

În temeiul art. 520 alin. 2 C.proc.civ., instanța urmează să dispună suspendarea prezentului litigiu, până la soluționarea sesizării formulate.

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

În baza art. 1 alin. 1 și a art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024,

Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru dezlegarea următoarelor probleme de drept:

1. Dacă pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenți angajați în cadrul unităților administrativ teritoriale, raportat la prevederile Legii nr. 153/2017, Anexa nr. II familia ocupațională sănătate și asistența socială, Subcapitolul 3, Punctul 3.2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică din Legea nr. 153/2017, salariul de bază trebuie calculat prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare, la salariul minim pe economie stabilit în plată?
2. Dacă prevederile HG nr. 153/2018, Anexa nr. 9, punctul V, art. 4 lit. B care reglementează sporul pentru condiții deosebite de muncă trebuie interpretate în sensul că trebuie avute în vedere pentru stabilirea unui astfel de drept în favoarea asistenților personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenți angajați în cadrul unității administrativ teritoriale, care își desfășoară activitatea la domiciliul?
3. Dacă prevederile art.150 alin. 1 și 2 din Legea nr. 53/2003, privind Codul muncii trebuie interpretate în sensul că indemnizația de concediu pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, trebuie să cuprindă toate sporurile permanente, inclusiv indemnizația de hrană ?

În temeiul art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, suspendă judecarea prezentului dosar până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței, azi, -----.

PREȘEDINTE

ASISTENȚI JUDICIARI

-----, -----

GREFIER
