

ROMÂNIA
TRIBUNALUL ALBA
SECȚIA A II-A CIVILĂ, DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV, FISCAL ȘI DE
INSOLVENȚĂ

Dosar nr. ...

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 05 decembrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: ...

GREFIER: ...

Pe rol judecarea cauzei contencios administrativ și fiscal privind pe reclamanta ... în contradictoriu cu pârâta ..., având ca obiect Litigiu privind funcționarii publici 15 % pt condiții de muncă periculoase sau vătămătoare începând cu 01.11.2022.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă pentru reclamantă avocat ..., lipsă fiind reprezentantul pârâtului.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței că la data de 22.11.2024 pârâta a transmis, prin e-mail, referitor la solicitarea instanței, faptul că sportul de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare reprezintă nivelul maxim și este acordat la nivelul salariilor din 2018 conform art. 25 din legea nr. 153/2017, iar în ceea ce privește aplicabilitatea OUG 62/2024 a arătat că lasă la aprecierea instanței pronunțarea cu privire la acest aspect.

Avocatul reclamantei depune la dosarul cauzei decizia nr. 288/16.09.2024 prin care a fost recunoscut și acordat reclamantei începând cu luna octombrie 2024 sportul de 15%, așa cum rezultă și din copia fluturașilor de salariu pe care îi depune la dosarul cauzei.

La interpelarea instanței, avocatul reclamantei arată că nu este în măsură să precizeze, dacă pentru acordarea acestui spor de 15% reclamantei, a fost emis vreun buletin de expertizare a locului de muncă, având în vedere că acest aspect nu rezultă din Decizia emisă, însă din câte cunoaște, anterior s-a procedat la expertizarea locului de muncă, așa cum rezultă din înscrisurile depuse la dosar.

Instanța pune în discuție sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la dezlegarea următoarei chestiuni de drept: "Modalitatea de acordare a celor 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, conform art. 18 din HG nr 250/1992 și modalitatea de aplicare a sporului de 15% pentru condiții de muncă la cuantumul salarial avut în anul 2018, sau respectiv la cel avut în prezent, raportat și la prevederile art. 25 din Legea nr. 153/2017, chiar și pentru salariații care nu au fost cuprinși în buletinele de expertiză emise de Direcția Sănătate Publică Județeană la nivelul anului 2018, și care nu au beneficiat de acest spor în anul 2019 și ulterior".

Avocatul reclamantei depune la dosarul cauzei note scrise și arată că prevederile OUG 62/2024 nu sunt aplicabile în prezenta cauză, având în vedere că începând cu luna septembrie 2024, sporul pentru condiții vătămătoare a fost deja acordat de către angajator, însă doar începând cu această lună, iar solicitarea formulată în prezenta cauză este de acordare a acestuia de la momentul angajării, respectiv din 1.11.2022, nefiind formulată vreo solicitare de recunoaștere a acestui spor.

Instanța reține cauza în pronunțare cu privire la oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la dezlegarea unei chestiuni de drept.

INSTANȚA

Având nevoie de timp pentru a delibera va amâna pronunțarea în prezenta cauză, soluția urmând a fi pusă la dispoziția părților prin intermediul grefei instanței.

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

Amână pronunțarea în cauză la data de 18.12.2024, soluția urmând a fi pusă la dispoziția părților prin intermediul grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de la 5 decembrie 2024.

PREȘEDINTE

...

GREFIER

...

[Faint, illegible text or stamp]

ROMÂNIA
TRIBUNALUL ALBA
SECȚIA A II-A CIVILĂ, DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV, FISCAL ȘI DE
INSOLVENȚĂ

Dosar nr. ...

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 18 decembrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: ...

GREFIER: ...

Pe rol se află pronunțarea asupra cauzei contencios administrativ și fiscal privind pe reclamanta ... în contradictoriu cu pârâta ..., având ca obiect Litigiu privind funcționarii publici 15 % pt condiții de muncă periculoase sau vătămătoare începând cu 01.11.2022.

Mersul dezbaterilor și concluziile părților au fost consemnate în încheierea de ședință din data de 5.12.2024, când instanța, din lipsă de timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea la data de astăzi.

INSTANȚA,

Având în continuare nevoie de timp pentru a delibera va amâna pronunțarea în prezenta cauză.

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

Amână pronunțarea în cauză la data de 20.12.2024, soluția urmând a fi pusă la dispoziția părților prin intermediul grefei instanței.

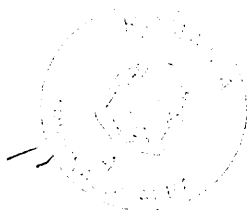
Pronunțată în ședința publică de la 18 decembrie 2024.

PREȘEDINTE

...

GREFIER

...



ROMÂNIA
TRIBUNALUL ALBA
SECȚIA A II-A CIVILĂ, DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV, FISCAL ȘI DE
INSOLVENȚĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 20 decembrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE:

GREFIER:

Pe rol se află pronunțarea asupra cauzei contencios administrativ și fiscal privind pe reclamanta ... în contradictoriu cu pârâta ..., având ca obiect Litigiu privind funcționarii publici 15 % pt condiții de muncă periculoase sau vătămătoare începând cu 01.11.2022.

Mersul dezbaterilor și concluziile părților au fost consemnate în încheierea de ședință din data de 5.12.2024, când instanța, din lipsă de timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea la data de 18.12.2024 și apoi pentru data de astăzi. Încheierile de amânare a pronunțării fac parte integrantă din prezenta.

TRIBUNALUL:

Deliberând asupra cauzei de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Alba la data de 18.03.2024 sub dosar nr. ... reclamanta ... în contradictoriu cu pârâțul ..., a solicitat instanței ca prin hotărârea ce se va pronunța să dispună:

- obligarea pârâțului să emită deciziile de stabilire și să acorde în favoarea reclamantei a unui spor de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare aplicat la salariul de bază lunar actual, precum și a unui număr de 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu dispozițiile art. 18 din HG 250/1992 coroborat cu disp. art. 1 din Ordinul 376/18.10.2021, începând cu data de 01.11.2022 precum și pentru viitor, precum și să plătească drepturile aferente derivate din acest spor, respectiv concediu legal de odihnă suplimentar;

- obligarea pârâțului la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii reclamanta a arătat că are calitatea de funcționar public, respectiv comisar, clasa 1, grad profesional superior în cadrul Comisariatului Regional pentru Protecția Consumatorilor Brasov-Comisariatul Județean pentru Protecția Consumatorilor Alba, activând în această funcție începând cu data de 01.11.2022.

Reclamanta a arătat că la data de 16.10.2023 a fost emisă decizia nr. 156 potrivit căreia începând cu data de 01.10.2023 beneficiază de un spor de 15% pentru condiții de muncă vătămătoare în sumă de 735 lei aplicat la salariul de bază brut din decembrie 2018, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat. Ulterior, la data de 27.11.2023 a fost emisă decizia nr. 165 prin care pârâțul, prin a decis ca începând cu data de 27.11.2023, decizia nr. 156/16.10.2023 prin care i-a fost acordat sporul de 15% pentru condiții de muncă vătămătoare, se revocă. Mai mult decât atât, s-a arătat prin aceeași decizie că pentru perioada în care acest spor a fost acordat, se va recupera în modalitatea în care a fost acordat, respectiv lunar.

A menționat reclamanta că în aplicarea și executarea legii nr. 153/2017 a fost adoptată HG nr. 917/2017 prin care s-a aprobat regulamentul privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de munca, precum și

condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „administrație” din administrația publică centrală. În baza acestor reglementări Ministerul Economiei a emis Ordinul 1631/12.12.2018 privind aprobarea Regulamentului de Stabilire a locurilor de muncă, categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții vătămătoare, precum și a condițiilor de acordare și de retragere a acestuia pentru personalul aparatului propriu al ANPC, și al unităților aflate în subordine. Astfel, conform art. 2 din Regulamentul aprobat prin ordinul anterior amintit, cuantumul sporului pentru condiții vătămătoare este de 15%, având în vedere, de la caz la caz, factorii de risc identificați în buletinele de determinare, aplicându-se asupra salariului de baza brut din luna respectivă, raportat la timpul efectiv lucrat. Astfel, prin ordinul 570/14.12.2018 s-a dispus acordarea sporului pentru condiții vătămătoare pentru personalul din aparatul propriu al ANPC și pentru personalul unităților subordonate, începând cu 12.12.2018. La stabilirea cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare avându-se în vedere: existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare; structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; existența unor condiții de muncă ce pot duce la uzură prematură a organismului; existența factorilor cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică; intensitatea de acțiune a factorilor cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și în aceste condiții, a arătat că la nivelul Comisariatului Județean pentru Protecția Consumatorilor Alba au fost efectuate două buletine de expertizare a locurilor de muncă, primul înregistrat sub nr. 150/21.01.2019, iar al doilea sub nr. 12297/07.12.2021. Concluziile acestor două buletine au fost că personalul este expus la cel puțin 4 factori de risc, respectiv cei prevăzuți la art. 5 din anexa redată, lit. a, c, f și g, comisarul șef adjunct fiind supus chiar la 5 astfel de factori de risc, redați la art. 5, respectiv a, c, f și g.

Fata de toate cele arătate, reclamanta a apreciat că drepturile sale au fost vătămăte prin refuzul pârâtului de a-i recunoaște acest drept stabilit în mod expres în favoarea sa chiar de către ordonatorul principal de credite, respectiv ANPC prin Ordinul 570/2018. Pe de cealaltă parte, potrivit art. 18 din HG 250/1992 în considerarea cărora a fost emis ordinul 376/18.10.2021, este îndreptățită și la acordarea a 10 zi e de concediu medical, fiind stipulat expres în cuprinsul art. 1 și 2 faptul că începând cu anul 2021 se acordă oricărui angajat din cadrul ANPC care lucrează în condiții de muncă vătămătoare și beneficiază de sporul de condiții de muncă vătămătoare, un număr de 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

În drept reclamanta a invocat prevederile legii 554/2004, ale HG 250/1992 și ale Ordinului 376/18.10.2021.

Pârâta nu a depus la dosarul cauzei întâmpinare, însă prin adresa transmisă la data de 22.11.2024 a comunicat că sporul de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare reprezintă nivelul maxim și este acordat la nivelul salariilor din 2018 conf.art.25 din Legea 153/2017.

În ceea ce privește aplicabilitatea OUG 62/2024 în cauză a precizat că înțelege să lase la aprecierea instanței pronunțarea asupra acestui incident.

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

1. Cu privire la admisibilitatea sesizării

Tribunalul reține că potrivit art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024, *Dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în*

curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.

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

Potrivit preambulului O.U.G. nr. 62/2024, actul normativ s-a adoptat raportat la *necesitatea asigurării de urgență a unei practici judiciare uniforme și unitare - care să elimine diferențierile în materia stabilirii/plății drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice -, care își răsfrânge beneficiile atât pe planul înfăptuirii justiției în mod egal și al asigurării egalității în fața legii, cât și asupra raporturilor socio-economice (...) în considerarea rolului constituțional al Înaltei Curți de Casație și Justiție, consacrat prin art. 126 alin. (3) din Constituția României, republicată, de asigurare a interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești, (...) constatându-se existența unui fenomen generalizat și cu tendințe de permanentizare de practică judiciară neunitară la nivelul instanțelor judecătorești care soluționează procese privitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, precum și litigii referitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie și a altor prestații de asigurări sociale ale acestui personal, având în atenție necesitatea identificării unor remedii procedurale eficiente care să asigure îndeplinirea dezideratului unei practici judiciare unitare în materia supusă reglementării, dar, în același timp, să nu impiețeze asupra bunei funcționări a întregului sistem judiciar.*

În aceste condiții, deși dispozițiile O.U.G. nr. 62/2024 se completează cu dispozițiile Codului de procedură civilă, față de scopul declarat al legiuitorului avut în vedere la adoptarea actului normativ, precum și față de modalitatea de reglementare, Tribunalul apreciază că în concepția O.U.G. nr. 62/2024 diferă condițiile de admisibilitate a sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept față de art. 519 C.pr.civ.

Astfel, Tribunalul apreciază că singura condiție de admisibilitate a unei astfel de sesizări, în materia litigiilor privind stabilirea și/sau plata drepturilor de natură salarială sau de pensie ale personalului plătit din fonduri publice, este ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea procesului, iar această chestiune de drept să nici nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Odată verificată îndeplinirea acestei condiții, sesizarea este obligatorie, având în vedere modalitatea de formulare a textului, *completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac (...) 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.*

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

Totodată, lecturând centralizatoarele privind hotărârile prealabile și recursurile în interesul legii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în materia contenciosului

administrativ și litigiilor de muncă, instanța nu a identificat nicio hotărâre privind exact chestiunea de drept care face obiectul prezentei cauze.

2. Expunerea succintă a procesului

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Alba reclamanta a solicitat, în contradictoriu cu pârâta ..., obligarea pârâtei să emită deciziile de stabilire și să acorde în favoarea reclamantei a unui spor de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare aplicat la salariul de bază lunar actual, precum și a unui număr de 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu dispozițiile art. 18 din HG 250/1992 coroborat cu disp. art. 1 din Ordinul 376/18.10.2021, începând cu data de 01.11.2022 precum și pentru viitor, precum și să plătească drepturile aferente derivate din acest spor, respectiv concediu legal de odihnă suplimentar;

În motivarea cererii, s-a arătat că are calitatea de funcționar public, respectiv comisar, clasa 1, grad profesional superior în cadrul Comisariatului Regional pentru Protecția Consumatorilor Brasov-Comisariatul Județean pentru Protecția Consumatorilor Alba, activând în această funcție începând cu data de 01.11.2022.

La data de 16.10.2023 a fost emisă decizia nr. 156 potrivit căreia începând cu data de 01.10.2023 beneficiază de un spor de 15% pentru condiții de muncă vătămătoare în sumă de 735 lei aplicat la salariul de bază brut din decembrie 2018, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat. Ulterior, la data de 27.11.2023 a fost emisă decizia nr. 165 prin care pârâta a decis ca începând cu data de 27.11.2023, decizia nr. 156/16.10.2023 prin care i-a fost acordat sporul de 15% pentru condiții de muncă vătămătoare, se revocă. Mai mult decât atât, s-a arătat prin aceeași decizie că pentru perioada în care acest spor a fost acordat, se va recupera în modalitatea în care a fost acordat, respectiv lunar.

Prin HG nr. 917/2017 s-a aprobat regulamentul privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de munca, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „administrație” din administrația publică centrală. În baza acestor reglementări Ministerul Economiei a emis Ordinul 1631/12.12.2018 privind aprobarea Regulamentului de Stabilire a locurilor de muncă, categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții vătămătoare, precum și a condițiilor de acordare și de retragere a acestuia pentru personalul aparatului propriu al ANPC, și al unităților aflate în subordine. Astfel, conform art. 2 din Regulamentul aprobat prin ordinul anterior amintit, cuantumul sporului pentru condiții vătămătoare este de 15%, având în vedere, de la caz la caz, factorii de risc identificați în buletinele de determinare, aplicându-se asupra salariului de baza brut din luna respectivă, raportat la timpul efectiv lucrat. Astfel, prin ordinul 570/14.12.2018 s-a dispus acordarea sporului pentru condiții vătămătoare pentru personalul din aparatul propriu al ANPC și pentru personalul unităților subordonate, începând cu 12.12.2018. La stabilirea cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare avându-se în vedere: existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare; structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; existența unor condiții de muncă ce pot duce la uzură prematură a organismului; existența factorilor cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică; intensitatea de acțiune a factorilor cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică.

În aceste condiții, a arătat că la nivelul Comisariatului Județean pentru Protecția Consumatorilor Alba au fost efectuate două buletine de expertizare a locurilor de muncă, primul înregistrat sub nr. 150/21.01.2019, iar al doilea sub nr. 12297/07.12.2021. Concluziile acestor două buletine au fost că personalul este expus la cel puțin 4 factori de risc, respectiv cei

prevăzuți la art. 5 din anexa redata, lit. a, c, f și g, comisarul șef adjunct fiind supus chiar la 5 astfel de factori de risc, redați la art. 5, respectiv a, c, f și g.

Fata de toate cele arătate, reclamanta a apreciat că drepturile sale au fost vătămăte prin refuzul pârâtului de a-i recunoaște acest drept stabilit în mod expres în favoarea sa chiar de către ordonatorul principal de credite, respectiv ANPC prin Ordinul 570/2018

Pârâta nu a depus la dosarul cauzei întâmpinare, însă prin adresa transmisă la data de 22.11.2024 a comunicat că sporul de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare reprezintă nivelul maxim și este acordat la nivelul salariilor din 2018 conf.art.25 din Legea 153/2017.

Totodată, a depus la dosar Adresa nr 10931/08.11.2023 emisă de ANPC și avută în vedere la emiterea Decizie de revocare nr 165/27.11/2023, adresă prin care s-a arătat că raportat la principiul relativității efectelor hotărârilor judecătorești, pentru personalul care nu a beneficiat în luna decembrie 2018 de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă sau personalul care nu se identifică în lista locurilor de muncă expertizate din buletinul de expertizare întocmit de Direcția de Sănătate Publică Județeană în anul 2018, nu se poate acorda respectivul spor.

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

Tribunalul constată că reclamanta, prin mandatar avocat, a arătat că nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul OUG nr 62/2024 atât timp cât sporul solicitat a fost acordat de către pârâtă începând cu luna septembrie 2024, iar solicitarea din cauză privește acordarea acestuia de la momentul angajării, respectiv de la 1 noiembrie 2022.

Pârâta a arătat că lasă la aprecierea instanței pronunțarea asupra incidentului privind aplicabilitatea la speță a prevederilor OUG nr 62/2024.

4. Norme de drept a căror interpretare se solicită și dispoziții relevante în speță:

- Lege-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice:

Art 25

„Limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi

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

- HG nr 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare:

Art 18 alin 1:

„În afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare”.

HOTĂRÂRE nr. 917 din 20 decembrie 2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală

Art 1:

Prezentul regulament-cadru se aplică structurilor administrației publice centrale prevăzute în anexa nr. VII și în cap. I și cap. II din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Art 2:

În înțelesul prezentului regulament-cadru, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

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

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

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

Art 3 alin 3:

(3) Locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt acelea care întrunesc cel puțin doi factori de risc din cei prevăzuți la art. 5, astfel cum se prevede în:

a) buletinele de determinare, eliberate în condițiile legii;

b) buletinele de expertizare, eliberate în condițiile legii de către direcțiile de sănătate publică sau Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont” - București.

5. Punctul de vedere al completului de judecată:

Tribunalul apreciază că prevederile legale anterior enunțate condiționează acordarea sporului pentru condiții de muncă de expertizarea a locurilor de muncă și indicarea în concret a numărului minim de factori de risc prevăzuți de legislația secundară.

Astfel, problema de drept ce necesită interpretare în prezenta speță, raportat la starea de fapt, este aceea de a se stabili dacă pentru personalul care la nivelul anului 2018 nu beneficia de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, locul de muncă al acestora nefiind cuprins în lista celor expertizate de către instituțiile abilitate, se poate acorda acest spor, prin raportare inclusiv la situația angajaților care ocupă funcții similare și care au în plată sporul respectiv.

Raportat la principiile egalității și legalității prevăzute de art. 6 lit. b și c din Legea nr 153/2017, instanța apreciază că se impune acordarea unui nivel de salarizare la nivel maxim pentru funcțiile similare aflate în cadrul aceleiași familii ocupaționale, independent de efectuarea sau nu a formalităților privind expertizarea condițiilor de muncă, atât timp cât felul muncii și condițiile de desfășurare ale acesteia sunt identice, astfel încât și factorii de risc sunt, pe cale de consecință, identici.

Interpretarea este confirmată și de acordarea respectivului spor, de către angajator, începând cu luna septembrie a anului 2024, așa după cum rezultă din documentele depuse la dosar pentru ultimul termen de judecată.

Față de toate cele reținute, în temeiul dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest act normativ, Tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

„Modalitatea de acordare a celor 10 zile de concediu de odihnă suplimentar conform art 18 din HG nr 250/1992 precum și modalitatea de aplicare a sporului de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, respectiv dacă acesta se aplică la cuantumul salarial

avut în anul 2018, sau respectiv la cel avut în prezent, raportat și la prevederile art 25 Legea nr. 153/2017, chiar și pentru salariații care nu au fost cuprinși în buletinele de expertiza emise de Direcția Sănătate Publică Județeană la nivelul anului 2018, și care nu au beneficiat de acest spor în anul 2019 și ulterior”.

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., instanța va dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.

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

În baza art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

„Modalitatea de acordare a celor 10 zile de concediu de odihnă suplimentar conform art 18 din HG nr 250/1992 precum și modalitatea de aplicare a sporului de 15% pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, respectiv dacă acesta se aplică la cuantumul salarial avut în anul 2018, sau respectiv la cel avut în prezent, raportat și la prevederile art 25 Legea nr. 153/2017, chiar și pentru salariații care nu au fost cuprinși în buletinele de expertiza emise de Direcția Sănătate Publică Județeană la nivelul anului 2018, și care nu au beneficiat de acest spor în anul 2019 și ulterior”.

Dispune înaintarea prezentei încheieri către Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea soluționării sesizării.

Dispune aducerea la cunoștință a prezentei încheieri conducerii Secției II Civile, de contencios administrativ, fiscal și de insolvență din cadrul Tribunalului Alba și transmiterea, prin poștă electronică, către toate instanțele judecătorești competente să soluționeze procese în aceeași materie, în primă instanță și 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 din Codul de procedură civilă, suspendă judecarea prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților, prin mijlocirea grefei instanței, astăzi, 20 decembrie 2024.

PREȘEDINTE

...

GREFIER

...

Redactat. ...

Tehnoredactat. ... 5 exemplare/13.01.2025