

ROMÂNIA

TRIBUNALUL SIBIU
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 11 Februarie 2025

Completul compus din:

PREȘEDINTE

Asistent judiciar

Asistent judiciar

Grefier

Pe rol fiind judecarea cauzei Litigii de muncă privind pe reclamantii

și pe pârâta

, având ca obiect pretentii.

Prezenta cauză a fost dezbătută pe fond la data de 27 ianuarie 2025, susținerile părților prezente fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera și pentru a da posibilitatea părților să depună concluzii scrise, a amânat pronunțarea cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, la data de 11 februarie 2025, când a deliberat și pronunțat următoarele dispoziții.

TRIBUNALUL,

Deliberând asupra admisibilității cererii de sesizare a Înaltei de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept și anume:

„Dacă sporul pentru condiții de muncă în cuantum de 15% din salariul de bază se acordă prin raportare la nivelul sporului aflat în plată în perioada decembrie 2018

conf. cu orig. 1

(plafonat) sau se acordă la nivelul existent în momentul intervenirii unor modificări ale salariului de bază prin raportare la art. 39 din Legea nr. 153/2017.”

Constată următoarele:

I. Actele de procedură și circumstanțele speței:

Prin cererea înregistrată la data de 20.12.2023, pe rolul Tribunalului Sibiu, sub dosar nr. _____, s-a înregistrat la această instanță acțiunea formulată de reclamantul

_____ în contradictoriu cu pârâta _____ prin care s-a solicitat obligarea pârâtei la plata către reclamanți a sumelor reprezentând diferența de spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, cuvenite reclamanților, neachitate, începând cu data de 13 iulie 2022 și pentru viitor, actualizate cu rata inflației și obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

În motivare se arată că, în fapt, reclamanți în calitate de artiști instrumentiști - angajați ai paratei _____, ca urmare a adoptării Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporurilor pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestora pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Cultură”, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 360/2018, dar și în baza Buletinului de expertizare a locurilor de muncă nr. 58/2018, întocmit de către Direcția de Sănătate Publică Sibiu, suntem beneficiare ale unui spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de 15% din salariul de bază. Quantumul sporului de 15% din salariul de bază a fost prevăzut în regulamentul mai sus menționat și s-a acordat având în vedere faptul că, potrivit buletinului de expertizare prementionat, s-a concluzionat că lucrătorii sunt expuși unor condiții de muncă grele, vătămătoare și periculoase care au afectat starea de sănătate, o pot influența în timp și pot conduce la accidente de muncă, uzură permanentă osteoarticulară, boli legate de profesie și boli profesionale, în special prin suprasolicitări fizice și psihice, iar, conform dispozițiilor art. 6 al Hotărârii Guvernului nr. 360/2018, pentru locurile de muncă evaluate se îndeplinesc toți cei 7 factori/criterii prevăzuți la lit. a)-g) din regulamentul respectiv.

Conform dispozițiilor art. 7 al regulamentului antemenționat, sporul prevăzut în art. 3 al aceluiași regulament se acordă pe baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, eliberate în condițiile legii. Acesta se acordă până la data eliminării factorilor vătămători sau periculoși, de către angajator, potrivit dispozițiilor legale. Cu toate că există aceste reglementări legale, la data de 15 decembrie 2020, managerul pârâtei a înțeles să emită Decizia nr. _____, prin care a stabilit în mod unilateral că, începând cu luna decembrie a anului 2020, se acordă spor de 15% din salariul de bază, pentru timpul efectiv lucrat în condițiile respective personalului salarizat din instituțiile publice de cultură prevăzut în cap. I-V din Anexa nr. III la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, dacă își desfășoară activitatea permanent sau temporar în condițiile care impun acordarea sporului, stabilind fără temei următoarele:

-angajații care nu își desfășoară activitatea în condițiile de repetiții zilnice în partidă sau cu orchestra pârâtei nu beneficiază de spor de condiții grele decât proporțional cu timpul efectiv lucrat din luna respectivă, dacă au fost prezenți la repetiții/concerte;

-artiștii instrumentiști care participă la repetiții singuri nu beneficiază de spor de condiții grele;

-artiștii care nu sunt implicați în repetiții, pot beneficia de spor de condiții grele în măsura în care participă la repetițiile pentru concerte camerale împreună cu alți colegi.

conf. cu orig. 2

Întrucât s-a considerat nelegală și netemeinică decizia amintită, prin acțiunea care a făcut obiectul Dosarului civil nr. _____ s-a solicitat Tribunalului Sibiu anularea deciziei respective iar prin sentința nr. _____, pronunțată de Tribunalul Sibiu - Secția I Civilă în dosarul mai sus menționat, decizia paratei a fost anulată, soluția fiind menținută în apel, prin Decizia nr. _____, pronunțată de Curtea de Apel Alba Iulia - Secția I Civilă.

Ca urmare a anulării deciziei antemenționate, pârâta a început să plătească, de la data rămânerei definitive a sentinței amintite, sporul întreg angajaților săi, însă doar angajaților pârâtei care au avut calitatea de parte în dosarul nr. _____ al Tribunalului Sibiu în care instanța a dispus obligarea angajatorului la plata sporului, începând cu data de 15 decembrie 2020, doar pentru angajații participanți la procesul civil respectiv.

Reclamanții, deși beneficiază de efectele hotărârilor amintite în ceea ce privește anularea deciziei, nu își pot recupera sumele cuvenite din urmă și neachitate de către pârâtă și pentru viitor întrucât în urma discuțiilor purtate cu reprezentanții angajatorului, li s-a comunicat că plata acestor diferențe neachitate se poate face doar în baza unei hotărâri judecătorești.

Totodată, arată ca pentru perioada 15.12.2020-12.07.2022 reclamanți au formulat în contradictoriu cu parata din prezenta cauza o acțiune de obligare a diferențelor de spor care a fost admisă prin sentința civilă nr. _____ a Tribunalului Sibiu pe care o anexează.

În probațiune, solicită încuviințarea administrării probei cu înscrisuri, a probei cu interogatoriul pârâtei și a probei cu expertiza contabilă.

Pârâta _____, prin **întâmpinarea** depusă, arată că sunt de acord cu cererea formulată de Sindicatul Artiștilor Instrumentiști din Filarmonica de Stat Sibiu, însă numai cu respectarea principiilor legale, raportat la următoarele considerente:

Prin cererea de chemare în judecată reclamanta a solicitat în numele și pentru 12 membrii de sindicat obligarea la plata sumelor reprezentând diferența de spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă pentru perioada 13.07.2022 și pentru viitor, actualizate cu rata inflației, ca urmare a anulării în dosarul nr. _____ a Deciziei nr. _____.

Sub un prim aspect, după cum chiar reclamanta arată, membrii de sindicat în numele cărora a formulat cererea de față nu se numără printre membrii care au fost parte în litigiul format sub dosar nr. _____.

În aceste condiții, efectele hotărârilor pronunțate în dosarul amintit anterior nu se produc și față de aceștia ei fiind simpli terți, față de care încă produce efecte juridice Decizia nr. _____ emise de managerul Filarmonicii de Stat Sibiu.

Acesta este și raționamentul pentru care reclamanții din prezenta cauză nu au beneficiat de plată diferențelor de spor. În mod eronată arată reclamanții că efectele hotărârilor pronunțate în dosarul nr. _____ s-ar răsfrânge și asupra lor. De vreme ce reclamanții sunt terți în raport cu dosarul nr. _____ ei nu puteau beneficia de prevederile acestor hotărâri judecătorești de plano.

S-ar putea pune în discuție incidența efectului pozitiv al autorității de lucru judecat, dar numai în sub condiția ca reclamanții să formuleze un capăt de cerere prin care să solicite la rândul lor anularea Deciziei nr. _____.

Astfel, în litigiul format sub dosar nr. _____ reclamanții și-au câștigat dreptul a primi sporurile salariate solicitate ca urmare a anulării pentru sine a Deciziei nr. _____.

Constatarea instanței se impune părților ca prezumție irefragabilă de adevăr, însă terții nu pot fi ținuți de veridicitatea unei soluții care, în ceea ce îi privește, poate fi falsă, astfel încât au posibilitatea să conteste valoarea lucrului judecat și să respingă constatările anterioare ce le sunt opuse, întrucât, sub raport probatoriu, pentru ei hotărârea are valoarea unei prezumții relative. Prin urmare, s-ar impune precizarea de către reclamanți a cererii de chemare în judecată.

Atunci când legiuitorul a dorit să stabilească excepții, spre exemplu situația prevăzută la art. 563 Cod civil, când acțiunea revocatorie formulată de către unul dintre co-proprietari profită și celorlalți care nu au fost parte în litigiul inițiat de către coproprietarul reclamant. Or,

conf. cu orig.

în cazul de față nu există nici un fel de excepție de la principiul opozabilității efectelor hotărârilor judecătorești.

Analizând totodată și efectele actului atacat - Decizia nr. _____, în dosarul nr. _____ s-a stabilit că acesta nu are un caracter administrativ normativ, fapt pentru care anularea dispusă în cauza la care am făcut referire nu poate să producă efecte și pentru alte persoane care nu au luat parte la judecată în acel dosar.

Nimic nu se opune însă ca reclamanții să solicite și pentru sine anularea Deciziei menționate, urmând ca instanța de judecată sesizată în prezenta cauza să valorifice în mod corespunzător efectele hotărârilor judecătorești anterioare.

În ceea ce privește fondul cauzei, conform art. 10 alin. (4) din H.G. nr. 360/2018, revine ordonatorului de credit stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal și a cuantumului sporului prevăzut la art. 1 alin. (1) lit. b) din cap VI din Legea nr. 153/2017.

Prin Decizia nr. _____, care nu a fost atacată de către reclamanți, a fost emisă în respectarea unor obligații legale de către ordonatorul de credite, respectiv pentru a se identifica personalul care își desfășoară activitatea sub influența factorilor prevăzuți la art. 6 din H.G. nr. 306/2018 și numărul acestor factori.

În cauza de față reclamanții nu au făcut dovada întrunirii condițiilor pentru acordarea sporurilor solicitate, respectiv munca efectivă în condiții grele de muncă. Reclamanții încearcă în mod neîntemeiat să se prevaleze de dispozițiile unei hotărâri care nu produce efecte în beneficiul lor.

În ceea ce privește susținerea reclamantei că pârâta ar trebui să acorde angajaților un spor de 15% din salariul de bază, arată că aceasta este neîntemeiată, având în vedere că, prin acte normative succesive, cuantumul sporului care ar trebui acordat a fost plafonat la nivelul sportului plătit pentru luna decembrie 2018, respectiv art. 34 din OUG 114/2018, OUG 226/2020 și OUG 168/2022.

Prin urmare, în situația în care, prin absurd, instanța ar considera că hotărârile pronunțate în dosarul nr. _____ ar produce efecte față de reclamanții din prezenta cauză în sensul că efectele dispoziției _____ ar fi înlăturate, atunci reclamanții ar beneficia de un spor stabilit conform OUG 114/2018 și urm. și nicidecum de un spor de 15%, având în vedere că plata în acest cuantum a fost plafonată prin prevederile legale menționate anterior. De altfel, obiectul cererii de chemare în judecată este plata diferențelor salariale în mod constant, fără a se ține cont de criteriile stabilite prin Decizia _____ a managerului Filarmonicii de Stat Sibiu. Prin dispoziția _____, după cum chiar reclamanții indica, au fost stabilite numai criterii cu privire la condițiile de muncă ce trebuie îndeplinite de salariați pentru a beneficia de un astfel de spor. Prin dispoziția _____ managerul instituției nu putea să stabilească acordarea unui spor într-un cuantum mai mare decât cel prevăzut de lege, ci numai să reglementeze condițiile acordării sporului.

Ceea ce reclamanta omite în mod intenționat este să arate că prin actele normative la care a făcut trimitere anterior, legiuitorul a plafonat nivelul sporului la cuantumul acordat în luna decembrie 2018, plafonare menținută la acest nivel și în prezent.

În acest sens sunt și prevederile sentințelor civile pronunțate în dosarele nr. _____ și _____. Astfel, instanța de judecată a respectat prevederile legale în vigoare cu privire la cuantumul sporului și nu a dispus generic o obligație de plată în cuantum de 15% pentru beneficiari, aspect care este unul nelegal.

După rezultă din considerentele hotărârilor menționate, reclamanții au indicat care este cuantumul diferențelor salariale la care ar fi îndreptățiți. Este esențial a se observa că în lipsa unui calcul prin care să fie stabilite diferențele salariale la care pârâta să fie obligată, este necesară efectuarea unei expertize judiciare, prin care să fie stabilită întinderea diferențelor salariale. De asemenea, este necesar ca instanța de judecată să stabilească cuantumul legal aflat în plată, prin raportare la prevederile legale precizate anterior.

Concluzionând, reclamanta nu poate solicita instanței de judecată obligarea instituției la plata unor sporuri într-un cuantum peste cel prevăzut de lege, prin prezenta acțiune putând

conf. cu orig.

a se verifica numai legalitatea criteriilor stabilite în decizia , nu și întinderea sporului.

În probațiune, solicită proba cu înscrisuri.

Prin **precizarea de acțiune formulată de către reclamânți** și depusă la dosarul cauzei în ședința de la data de 25.11.2024, având în vedere concluziile raportului de expertiză contabilă judiciară efectuat de către expertul contabil [REDACTED] cu privire la cuantumul sumelor datorate și neachitate de către intimata fiecărui reclamant și actualizarea acestora cu indicele de inflație la zi, s-au solicitat obligarea pârâtei la plata către reclamânți a sumelor stabilite cu titlu de spor de 15% neplafonat.

La data de 25.11.2024 pârâta a depus la dosarul cauzei o cerere prin care se solicită sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept: „Sporul pentru condiții de muncă în cuantum de 15% din salariul de baza se acorda prin raportare la nivelul sporului aflat în plata în perioada decembrie 2018 (plafonat, prin raportare la Ordonanțele de Urgență ale Guvernului succesive) sau se acorda la nivelul existent în momentul intervenirii unor modificări ale salariului de baza prin raportare la art. 39 din Legea nr. 153/2017”.

Reclamânții au arătat că nu sunt aplicabile prevederile OUG nr. 62/2024, apreciind că nu este o chestiune de drept reală și susceptibilă de a da naștere unor interpretări diferite.

La termenul de judecată din data de 11.02.2025 instanța a pus în discuția contradictorie a părților sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept, ambele părți, prezente la termen, susținând oral punctele lor de vedere.

II. Cadru legal

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

Legea nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice:

Art. 6

Principii.

Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;

b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;

c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

d) principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;

e) principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii;

f) principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;

g) principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;

conf. cu oug.

h) principiul sustenabilității financiare, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat, stabilite în condițiile legii;

i) principiul publicității în sensul transparenței veniturilor de natură salarială, precum și a altor drepturi în bani și/sau în natură pentru toate funcțiile din sectorul bugetar.

Art. 23 din Legea nr. 153/2017 „Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărirea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate”.

Art. 34 alin. (2) O.U.G. nr. 114/2018 (varianta inițială) care prevede că: „începând cu luna ianuarie 2019, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Art. 34 alin. (2) O.U.G. nr. 114/2018 (varianta modificată): „începând cu luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Art. I alin. (3) O.U.G. nr. 226/2020: „În anul 2021, începând cu luna ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2020, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții. „

Art. I alin. (5) O.U.G. nr. 130/2021: „În anul 2022, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Art. I alin. (5) O.U.G. nr. 168/2022: „În anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2022, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Art. (2) O.U.G. nr. 115/2023: „Începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Art. 39 alin 1 și 4:

Aplicarea tranzitorie:

(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.

(4) În aplicarea prevederilor alin. (1), în cazul instituțiilor sau autorităților publice aflate în subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar, nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor acestor instituții sau autorități publice subordonate.

III. Admisibilitatea cererii.

Raportat la speță, se constată că sunt îndeplinite condițiile cumulative de admisibilitate a sesizării Înaltei Curții de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept impuse de art. 519 Cod procedură civilă și OUG nr. 62/2024 deoarece:

1. Prezentul complet de judecată este constituit la nivelul tribunalului și este investit cu soluționarea cauzei în vedere stabilirii drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice.

2. De chestiunea vizată depinde soluționarea pe fond a cauzei deoarece ceea ce se dispută în cauză este dacă sporul pentru condiții de muncă în cuantum de 15% din salariul de baza se acorda prin raportare la nivelul sporului aflat în plată în perioada decembrie 2018, plafonat sau se acorda la nivelul existent în momentul intervenirii unor modificări ale salariului, respectiv neplafonat.

3. Referitor la condiția noutății chestiunii de drept, tribunalul reține că, din jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiției formată, în procedura prevăzută de art. 519 Cod procedură civilă, rezultă că cerința noutății este îndeplinită nu numai atunci când chestiunea de drept își are izvorul în reglementări nou intrate în vigoare, dar și în situația unor reglementări mai vechi dar asupra cărora instanța de judecată este chemată să se pronunțe în prezent, devenind actuale aplicarea frecventă a normei juridice.

În ambele cazuri, este necesar a nu se fi dezvoltat o practică judiciară ce relevă o anumită interpretare și aplicare a normei vizate de chestiunea de drept, întrucât, după cum s-a decis în mod constant, orientarea jurisprudenței spre o anumită interpretare a normelor analizate și existența unei practici a instanțelor naționale determină pierderea caracterului de noutate a chestiunii de drept supuse analizei. În acest sens, tribunalul reține că examenul jurisprudențial, precum și literatura de specialitate relevă faptul că nu s-a conturat o opinie majoritară într-un anume sens.

Astfel, în practică s-a reținut într-o opinie că actele normative adoptate începând cu anul 2018, care blochează sporurile la nivelul lunii decembrie din anul anterior nu pot fi aplicate fără a avea în vedere prevederile art. 39 alin. 1 din Legea nr. 153/2017. Cu alte cuvinte, în cazul instituțiilor publice, dacă o persoană obține un grad profesional superior, ce implică și o majorare a salariului de bază, atunci sporul obținut de aceasta nu poate fi mai mic decât al unei persoane cu o funcție similară, doar pe motiv că cei doi angajați și-au obținut gradele profesionale în momente diferite.

Dacă sporul ar fi menținut la nivelul anului 2018, aceasta ar putea fi pusă în situația de a avea venituri salariale mai mici decât ale unui salariat cu funcție similară (identitate de funcție, grad, gradație, specialitate) doar pe motiv că și-a obținut gradul într-un alt moment de timp.

conf. cu orig. 7

Pe de altă parte, în practică a fost exprimată și opinia în sensul că legea impune obligația angajatorilor de stabilire a drepturilor salariale potrivit dispozițiilor art. 38, care stabilesc faptul că prevederile legii de salarizare unitară se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017. Din textele legale rezultă că legiuitorul se referă la cuantumul sporului și nu la procent, astfel că angajatorul a limitat în mod corect cuantumul sporului prevăzut pentru domeniul de activitate, respectiv de 50%, la cuantumul avut în decembrie 2018, respectiv în decembrie 2019. Se mai arată că indiferent de salariul de bază stabilit, chiar eronat fiind, recalcularea acestuia nu este de natură a afecta și sporurile, acestea din urmă rămânând menținute la același nivel, dacă au fost acordate anterior ori rămânând plafonate, potrivit actelor normative ce au intervenit.

Astfel, nefiind conturată o practică judiciară consistentă cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a sporului pentru condiții de munca, respectiv prin raportare la nivelul sporului aflat în plata în perioada decembrie 2018, plafonat sau la nivelul existent în momentul intervenirii unor modificări ale salariului, respectiv neplafonat, există hotărâri judecătorești definitive din care rezultă interpretarea diferită a normei juridice ce face obiectul sesizării.

Mai este de subliniat că asupra chestiunii de drept nu a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție.

IV. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemelor de drept:

Reclamanții au arătat că nu sunt aplicabile prevederile OUG nr. 62/2024, apreciind că nu este o chestiune de drept reală și susceptibilă de a da naștere unor interpretări diferite.

Pârâta a arătat că, în ceea ce privește normele de drept aplicabile în speța de față, pe lângă Legea cadru nr. 153/2017 (art. 23 ce reglementează sporul pentru condiții de munca), trebuie avute în vedere și dispozițiile ordonanțelor menționate, prin care s-a stabilit plafonarea succesivă. Solicită să se observe următoarele:

1) O.U.G. nr. 114/2018 (variantea inițială) statuează prin art. 34 alin. (2) ca: „începând cu luna ianuarie 2019, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

2) O.U.G. nr. 114/2018 (variantea modificată) statuează prin art. 34 alin. (2) ca: „începând cu luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

3) O.U.G. nr. 226/2020 statuează prin art. I alin. (3) ca: „În anul 2021, începând cu luna ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2020, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

4) O.U.G. nr. 130/2021 statuează prin art. I alin. (5) ca: „În anul 2022, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

5) O.U.G. nr. 168/2022 statuează prin art. I alin. (5) ca: „În anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al

celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2022, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții."

6) O.U.G. nr. 115/2023 statuează prin art. (2) ca: „Începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsură în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții."

Aceste reglementari au fost adoptate cu scopul de la limita cheltuielile bugetare, respectiv de a crea o politica financiara eficienta, in spiritul reglementarilor unionale.

Cu toate acestea, aplicabilitatea acestor acte normative succesive a fost neunitara, data fiind lipsa de claritate a textelor legale. În consecința, autoritățile și instituțiile publice au aplicat diferit aceste norme legale, generând astfel o serie de litigii pe rolul instanțelor - soluțiile pronunțate în aceste cauze fiind și acestea variate.

În primul rând, preciză ca prin Ordonanța nr. 62/2024 se modifica una dintre condițiile de admisibilitate prevăzute de dispozițiile art. 519 C. proc. civ., respectiv se da prerogativa de a formula o astfel de sesizare și instanțelor care judeca în prima instanță (acesta fiind și cazul de fata).

Astfel cum a prezentat și în preambulul prezentei cereri, art. 519 C. proc. civ. prevede 4 condiții de admisibilitate, respectiv:

(i) existența unei chestiuni de drept;

(ii) problema de drept să se ridice în cadrul unui litigiu aflat pe rolul unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultima instanță (prima instanță - modificare adusă de O.U.G. nr. 62/2024);

(iii) chestiunea de drept să fie esențială, în sensul că de lămurirea acesteia să depindă soluționarea pe fond a cauzei, în care aceasta se ridică;

(iv) chestiunea de drept să fie nouă și asupra acesteia, Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat și nici să nu fac obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

În ceea ce privește prima condiție, este evident că aceasta este îndeplinită, chestiunea de drept pusă în discuție necesită lămuriri suplimentare, deoarece prin actele normative succesive nu s-a stabilit ce înseamnă noțiunea de „modificare a condițiilor de muncă.” Lipsa unei definiții a acestei noțiuni a condus spre aplicarea diferită a modalității de acordare a sporurilor de către instituțiile și autoritățile publice, și, în consecință, la generarea unei serii de litigii pe rolul instanțelor naționale. În acest context, instanțele au avut diferite opinii în ceea ce privește modalitatea de acordare a sporurilor în raport de Ordonanțele succesive amintite anterior, creând o practica judiciara neunitara în aceasta materie.

Cea de-a doua condiție este și ea îndeplinită la rândul său, fiind o condiție pur formală ce nu este susceptibilă de interpretări. Firește, trebuie avută în vedere derogarea stabilită prin O.U.G. nr. 62/2024.

În ceea ce privește cea de-a treia condiție, consideră că este îndeplinită - chestiunea de drept pe care o supun interpretării sta la baza pronunțării soluției în cauză. De fapt, aceasta este singura problemă de drept necesară a fi rezolvată în speță. Restul este matematică. Practic, instanța trebuie să analizeze modalitatea de aplicare a sporurilor plafonate.

În cele din urmă, și cea de-a patra condiție este îndeplinită, Înalta Curte de Casație și Justiție nefiind investită cu soluționarea acestei probleme până în prezent.

Așadar, instanța va constata că sunt îndeplinite toate cele patru condiții de admisibilitate a acestui tip de sesizare, motiv pentru care trebuie să admită cererea formulată.

Sesizarea formulată vine în urma identificării unei practici neunitare la nivel național, practica ce contravine dispozițiilor legale indicate.

conf. cu orig. 9

Astfel, instanța va observa ca prin Sentința nr. _____ pronunțată de către Tribunalul Sibiu în dosarul nr. _____, Filarmonica a fost obligată la plata sporului de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare de munca (spor de condiții grele, în fapt) raportat la salariul de baza corespunzător postului de instrumentist oboi gradul I, începând cu data de 01.03.2023 și pentru viitor - moment în care salariații a avansat în grad. Aceasta sentință a rămas definitivă ca urmare a respingerii apelului promovat de subscrisa, fiind astfel pronunțată Decizia civilă nr. _____ în acest dosar.

În esență, problema discutată în acest litigiu este similară cu cea din cauza de față. Astfel, reclamanta solicită stabilirea sporului de 15% la salariul de bază modificat, modificarea ce a rezultat ca urmare a avansării sale în grad. Instanța a dat câștig de cauză reclamantei, considerând că prin avansarea în grad s-ar modifica condițiile de munca ale salariaților, motiv pentru care plafonările succesive ce erau aplicate de către subscrisa nu mai operau. Aceasta soluție, din punctul nostru de vedere, contravine spiritului legii, nefiind în concordanță cu rațiunea instituirii plafonărilor succesive de către stat.

Într-o altă speță relevantă, Curtea de Apel Craiova adoptă o altă poziție decât cea menționată anterior, dispunând următoarele:

"Astfel, indiferent de salariul de bază stabilit, chiar eronat fiind, recalcularea acestuia nu este de natură a afecta și sporurile, acestea din urmă rămânând menținute la același nivel, dacă au fost acordate anterior ori rămânând plafonate, potrivit actelor normative ce au intervenit.

Potrivit art. 34 alin. (2) din O.U.G. nr. 114/2018, începând cu luna ianuarie 2019 și luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, respectiv decembrie 2019, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Potrivit art. 12 din O.U.G. nr. 1/2020, „începând cu luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții 22.11.2024.

Și pentru anul 2021, situația este similară, având în vedere că prin art. I alin. 3 din OUG nr. 226/2020 s-a prevăzut că „în anul 2021, începând cu luna ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2020, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții”.

Situația se menține și în anul 2022, legiuitorul prin art. I alin. 5 din OUG nr. ##### a prevăzut că, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

După cum se vede din cuprinsul textelor expuse anterior, legiuitorul se referă la cuantumul sporului și nu la procent, astfel că în mod corect, în aplicarea acestui text, angajatorul a limitat cuantumul sporului prevăzut pentru domeniul de activitate, respectiv de 50 %, la cuantumul avut în decembrie 2018, respectiv în decembrie 2019. În cazul în care se constată că salariul de bază a fost eronat stabilit, se pot acorda doar diferențe de drepturi cu acest titlu, nu și cu titlu de spor, deoarece sporurile au avut un mod de stabilire diferit de salariul de bază acordat potrivit Legii nr. 153/2017.”

Așadar, se poate observa că există diferite opinii în ceea ce privește modalitatea de plafonare a sporurilor stabilita prin Ordonanțele succesive amintite anterior, fiind absolut necesara tranșarea acestei chestiuni de drept de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Desigur, părâtul apreciază ca opinia lor este susținută de argumente puternice, însă, este în afara oricărei discuții ca aceasta chestiune trebuie să fie tranșată definitiv. Și aceasta nu numai pentru a exista o practică unitară ci și, totodată, pentru a evita încărcarea inutilă a rolului instanțelor cu un număr mare de litigii în care chestiunea de drept în discuție este singura problema ce ar trebui rezolvată.

Altfel, apreciază că în speță nu se poate considera că se găsesc în situația de excepție care ar putea determina recalcularea sporului. Este evident că nu a exista o schimbare a condițiilor de muncă și, totodată, nici nu poate fi pus semnul egalității între schimbarea gradăției și schimbarea funcției.

În drept, își întemeiază cererea pe baza dispozițiilor O.U.G. nr. 62/2024, art. 519 și urm. C. proc. civ., precum și orice altă dispoziție legală indicată în cuprinsul prezentei.

IV. Punctul de vedere al completului de judecată:

Instanța are în vedere dispozițiile art. 39 alin. 1 și alin. 4 din Legea nr. 153/2017: „(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.

(4) În aplicarea prevederilor alin. (1), în cazul instituțiilor sau autorităților publice aflate în subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar, nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor acestor instituții sau autorități publice subordonate.”

De asemenea, sunt avute în vedere principiile aplicabile sistemului de salarizare al personalului plătit din fonduri publice, prevăzute la art. 6 din Legea nr. 153/2017:

„c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală; (...).”

Astfel, deși actele normative adoptate începând cu anul 2018 au blocat sporurile la nivelul lunii decembrie din anul anterior, totuși aceste dispoziții legale trebuie interpretate prin raportare la art. 39 alin. 1 din Legea nr. 153/2017, în caz contrar s-ar ajunge ca persoanele ce obțin în cadrul instituțiilor publice, un grad profesional superior după momentul blocării sporurilor, să aibă un venit salarial mai mic decât o persoană cu o funcție similară care avea gradul profesional la momentul la care s-a realizat blocarea sporurilor.

V. Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024 și art. 519 Cod procedură civilă va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să se dea o rezolvare de principiu următoarei chestiuni de drept:

Dacă sporul pentru condiții de muncă în cuantum de 15% din salariul de bază se acordă prin raportare la nivelul sporului aflat în plată în perioada decembrie 2018 (plafonat) sau se acordă la nivelul existent în momentul intervenirii unor modificări ale salariului de bază prin raportare la art. 39 din Legea nr. 153/2017.

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

Va dispune aducerea la cunoștință a prezentei încheieri conducerii Secției I Civile din cadrul Tribunalului Sibiu și transmiterea, prin poștă electronică, către toate instanțele

conf. cu orig. 11

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, va suspenda judecarea 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 temeiul art. 2 alin. 1 din OUG 62/2024 sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să se dea o rezolvare de principiu următoarei chestiuni de drept:

Dacă sporul pentru condiții de muncă în cuantum de 15% din salariul de bază se acordă prin raportare la nivelul sporului aflat în plată în perioada decembrie 2018 (plafonat) sau se acordă la nivelul existent în momentul intervenirii unor modificări ale salariului de bază prin raportare la art. 39 din Legea nr. 153/2017.

Dispune suspendarea prezentei cauze, până la soluționarea sesizării.

Prezenta încheiere se va comunica Înaltei Curți de Casație și Justiție, se va aduce la cunoștință Secției I Civile din cadrul Tribunalului Sibiu și se va comunica, în copie, prin poștă electronică, și celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze, în primă instanță sau în cale de atac, cauze similare.

Cu drept de recurs separat pe toată durata suspendării. Cererea și motivele de recurs se vor depune la Tribunalul Sibiu.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței astăzi, 11.02.2025.

Președinte,

Asistenți judiciar,

Grefier,

Red. [] 10.03.2025
[] 12 Februarie 2025

conf. cu orig. 12