



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 193 (XXXVII) — Nr. 1210

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Mărti, 30 decembrie 2025

SUMAR

Nr.

Pagina

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

Decizia nr. 353 din 6 octombrie 2025 (Completul pentru
dezlegarea unor chestiuni de drept) 2–16

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT

DECIZIA Nr. 353

din 6 octombrie 2025

Dosar nr. 2.707/1/2024

Mariana Constantinescu	— vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție — președintele completului
Carmen Elena Popoiag	— președintele Secției I civile
Adina Oana Surdu	— președintele Secției a II-a civile
Elena Diana Tămagă	— președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Beatrice Ioana Nestor	— judecător la Secția I civilă
Mirela Vișan	— judecător la Secția I civilă
Simona Lala Cristescu	— judecător la Secția I civilă
Lavinia Dascălu	— judecător la Secția I civilă
Adina Georgeta Ponea	— judecător la Secția I civilă
Roxana Popa	— judecător la Secția a II-a civilă
Cosmin Horia Mihăianu	— judecător la Secția a II-a civilă
Minodora Condoiu	— judecător la Secția a II-a civilă
Simona Maria Zarafiu	— judecător la Secția a II-a civilă
Mihaela Mîneran	— judecător la Secția a II-a civilă
Gheza Attila Farmathy	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Doina Vișan	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Ștefania Dragoe	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Ramona Maria Gliga	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Mihnea Adrian Tănase	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

1. Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept competent să judece sesizarea ce formează obiectul Dosarului nr. 2.707/1/2024 este legal constituit, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și art. 35 alin. (3) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, aprobat prin Hotărârea Colegiului de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2023, cu modificările și completările ulterioare (*Regulamentul*).

2. Ședința este prezidată de doamna judecător Mariana Constantinescu, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

3. La ședința de judecată participă doamna Ileana Peligrad, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 36 din Regulament.

4. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizările formulate de:

Curtea de Apel Oradea — Secția I civilă privind următoarele probleme de drept:

I. În interpretarea art. 10, art. 38, art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 168/2022, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 54/2023, Hotărârii Guvernului nr. 1.071/2021, Hotărârii Guvernului nr. 1.447/2022, salariul de bază al unui asistent personal, încadrat în cursul anului 2020, gradația 5, se calculează:

a) conform anexei nr. II Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială” la Legea-cadru nr. 153/2017 pct. 3.2 — Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, nr. crt. 45 (părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist), nivelul studiilor M, G sau conform art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017?

b) în ipoteza în care salariul de bază se calculează conform anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, gradația 5 se aplică salariului de bază din anexă sau salariului minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază din anexă?

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

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

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

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

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

Tribunalul Maramureș — Secția I civilă cu privire la următoarele probleme de drept:

a) Dacă pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenți angajați în cadrul unităților

administrativ-teritoriale, raportat la prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, anexa nr. II „Familia ocupațională sănătate și asistență socială” subcap. 3 pct. 3.2 — Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică din Legea-cadru nr. 153/2017, salariul de bază trebuie calculat prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare, la salariul minim pe economie stabilit în plată?

b) Dacă prevederile Hotărârii Guvernului nr. 153/2018, anexa nr. 9 pct. V art. 4 lit. B care reglementează sporul pentru condiții deosebite de muncă (stres sau risc) 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 domiciliu?

c) Dacă prevederile art. 150 alin. (1) și (2) din 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?

Curtea de Apel Ploiești — Secția I civilă cu privire la următoarea problemă de drept:

Dacă, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 14 alin. (1) lit. d) din capitolul II al anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 pct. IV lit. A subpct. 2 din anexa nr. 9 la regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, respectiv art. 150 din Codul muncii, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite asistenților personali pentru perioada concediului de odihnă trebuie avut în vedere sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, în condițiile în care, deși nereglementat legal pentru categoria asistenților personali, acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate?

5. După prezentarea referatului de către magistratul-asistent, președintele completului, doamna judecător Mariana Constantinescu, constatând că nu mai sunt alte completări, chestiuni de invocat sau întrebări de formulat din partea membrilor completului, a declarat dezbaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare.

ÎN ALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunilor de drept cu care a fost sesizată, a constatat următoarele:

I. Titularii sesizărilor și chestiunile de drept sesizate

6. Curtea de Apel Oradea — Secția I civilă a dispus, prin Încheierea din 8 noiembrie 2024, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul art. 1 alin. (1) și art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și proceselor privind prestații de asigurări sociale (denumită în continuare *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024*), în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la problemele de drept anterior menționate.

7. Sesizarea a fost înregistrată pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție la 25 noiembrie 2024, cu nr. 2.707/1/2024.

8. Ulterior, pe rolul instanței supreme au fost înregistrate:

— cu nr. 2.977/1/2024, sesizarea formulată de Tribunalul Maramureș — Secția I civilă, respectiv cu nr. 323/1/2025, sesizarea formulată de Curtea de Apel Ploiești — Secția I civilă în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la problemele de drept anterior menționate.

9. Având în vedere existența unei strânse legături între obiectul primei sesizări și cel al sesizărilor înregistrate ulterior, în

temeiul art. 2 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024 s-a dispus conexarea dosarelor nr. 2.977/1/2024 și nr. 323/1/2025 la Dosarul nr. 2.707/1/2024.

II. Normele legale incidente

10. Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare *Codul muncii*

„Art. 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.”

Art. 160 (astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1139 din 14 noiembrie 2024)

„(2) Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

(3) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, conform prevederilor art. 162 alin. (1).

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.”

Art. 164 [astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2024, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1139 din 14 noiembrie 2024 care, printre altele, transpune Directiva (UE) 2022/2.041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (J.O.U.E.), seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022]

„(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului și se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat.

(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit dispozițiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar, prevăzut la alin. (1).

(7) În aplicarea prevederilor alin. (1) și (2), prin hotărâre a Guvernului sau negocieri colective nu pot fi stabilite salarii minime brute sub valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(11) Toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

(12) Angajatorul este obligat să garanteze în plată salariaților un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3)."

11. Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare *Legea-cadru nr. 153/2017*

„Art. 10. — Salariile de bază și gradațiile

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază prevăzut pentru aceste funcții în anexele nr. I-IX, precum și a personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

(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.

(5) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(6) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute.

(7) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare."

Art. 12 alin. (2) „Începând cu anul 2023, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I-VIII cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare."

„Art. 23. — Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I-VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție,

administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate."

„Art. 38. — (1) Prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017. (...)

(6) În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022."

„Art. 39. — (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."

Anexa nr. II Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială"

Capitolul I Unități sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială

3. Instituții și unități de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare

3.2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică

Nr. crt. 45 Părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist

Capitolul II Reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico-socială și din unitățile de asistență socială/servicii sociale

Art. 14 alin. (1) „În unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri: (...)

d) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective."

12. Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială", aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, denumit în continuare *Regulamentul-cadru*

„Anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru

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

Articol unic. — Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, cu sau fără cazare, beneficiază de sporul prevăzut la

art. 14 din cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

I. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărirea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

A. Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază acordat personalului din:

1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulti și copii) cu handicap psihic sau mintal.

IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărirea 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:

2. servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice.

V. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărirea 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 (adulti și copii), altele decât cele menționate la pct. I."

13. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare *Legea nr. 448/2006*

„Art. 37 — (1) Pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi:

a) salariu stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

b) program de lucru care să nu depășească în medie 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână;

c) concediu anual de odihnă, potrivit dispozițiilor legale aplicabile personalului încadrat în instituții publice;

d) transport urban gratuit, în condițiile prevăzute la art. 23;

e) transport interurban, în condițiile prevăzute la art. 24.

(2) Pe perioada absenței temporare a asistentului personal, angajatorul are obligația de a asigura persoanei cu handicap grav un înlocuitor al asistentului personal.

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura un înlocuitor al asistentului personal, persoanei cu handicap grav i se acordă indemnizația prevăzută la art. 43 alin. (1) sau găzduirea într-un centru de tip respiro."

Art. 42 alin. (4) „Părinții sau, după caz, reprezentanții legali ai copilului cu handicap grav, persoana sau familia care a primit în plasament un copil cu handicap grav, adulții cu handicap grav ori reprezentanții legali ai acestora, cu excepția celor cu handicap vizual grav, pot opta între asistent personal și primirea unei indemnizații lunare."

Art. 43 alin. (1) „Indemnizația lunară prevăzută la art. 42 alin. (4) este în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice."

14. Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 268/2007, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare *Norme metodologice*

Art. 26 alin. (1) „Indemnizația prevăzută la art. 37 alin. (3) din lege se asigură o singură dată pe an, indiferent dacă asistentul personal efectuează concediul de odihnă în tranșe."

III. Expunerea succintă a proceselor

15. În Dosarul nr. 2.707/1/2024, prin acțiunea introductivă, reclamantul, persoană fizică, în nume propriu și în calitate de reprezentant al unei minore, a solicitat, în contradictoriu cu pârâții Direcția de Asistență Socială (...) și Direcția de Sănătate Publică (...), în esență, următoarele:

— obligarea pârâtei D.A.S. (...) la recalcularea salariului de bază brut al reclamantului asistent personal;

— obligarea pârâtei D.A.S. (...) la efectuarea demersurilor necesare pentru expertizarea locului de muncă al reclamantului asistent personal și a pârâtei Direcția de Sănătate Publică a Județului (...) la eliberarea buletinului de expertizare a locului de muncă al reclamantului;

— obligarea pârâtei D.A.S. (...) ca, în raport cu concluziile buletinului de expertizare a locului de muncă, să acorde reclamantului asistent personal sporul de 15% din salariul de bază brut, pentru condiții periculoase și vătămătoare de muncă, prevăzut de anexa nr. 9 pct. IV lit. A pct. 2 din Regulamentul-cadru;

— obligarea pârâtei D.A.S. (...) ca, în raport cu concluziile buletinului de expertizare a locului de muncă, să acorde sporul cuprins între 50% și 75% din salariul de bază acordat personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulti sau copii) cu handicap psihic sau mintal, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 153/2018, anexa nr. 9 pct. I lit. A subpct. 1;

— obligarea pârâtei D.A.S. (...) la acordarea și recalcularea indemnizației de concediu de odihnă pentru reclamantul asistent personal, retroactiv pentru anii 2020, 2021, 2022 și în continuare, cu respectarea legislației în vigoare (inclusiv în baza de calcul a indemnizației de hrană și a sporului de 15% pentru condiții periculoase și vătămătoare sau a sporului între 50% și 75% pentru condiții deosebit de periculoase, dacă vor fi acordate prin hotărârea dată în prezenta cauză);

— obligarea pârâtei D.A.S. (...) la asigurarea serviciilor de îngrijire personală prin asistent personal pentru reclamanta persoană cu handicap grav, pentru zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare nu se lucrează.

16. Prin Sentința civilă nr. 447/LM din 29 aprilie 2024, Tribunalul Bihor a admis excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de pârâta Direcția de Sănătate Publică (...) și, în consecință, a respins cererea formulată în contradictoriu cu această pârâtă, ca fiind formulată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă, a admis în parte acțiunea precizată și a obligat pârâtul să recalculeze reclamantului indemnizațiile de concediu de odihnă, prin includerea în cuantumul acestora a indemnizației de hrană, începând cu 1 mai 2020 și în continuare, până la intervenirea unor modificări legislative și să plătească reclamantului diferențele salariale rezultate, actualizate, fiind respinsă în rest cererea.

17. În motivare, s-a reținut că, în raport cu prevederile art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, coroborate cu art. 7 lit. m) și art. 18 alin. (1) și (2) din același act normativ, precum și cu statuările Înaltei Curți de Casație și Justiție, anume Decizia nr. 5/2020 (paragrafele 72 și 85), indemnizația de hrană are natura juridică a unui venit de natură salarială și, prin urmare, se impune ca, în conformitate cu art. 150 alin. (1) din Codul muncii,

să fie luat în considerare la stabilirea bazei de calcul al indemnizației concediului de odihnă, având caracterul unui venit permanent.

18. Cu privire la celelalte pretenții, instanța a dispus respingerea acestora, întrucât:

— drepturile salariale ale reclamantului asistent personal au fost stabilite în conformitate cu dispozițiile legale succesive, anual printr-un act normativ fiind stabilit salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, iar în cazul concret al asistenților personali se modifică doar salariile prevăzute la gradația 0, salariile de la celelalte gradații rămânând neschimbate, respectând cotele procentuale prevăzute de art. 10 din Legea-cadru nr. 153/2017;

— premisa acordării sporului de 15% o reprezintă împrejurarea că personalul este angajat în unități de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare, or, reclamantul nu este angajat într-o asemenea unitate; în aceste condiții, s-a dat eficiență Deciziei nr. 23/2023 a instanței supreme;

— doar asistentului personal profesionist îi este recunoscut sporul de 50-75% din salariul de bază, nu și asistentului personal, în speță, reclamantul, deoarece acesta nu își desfășoară activitatea într-o unitate sau centru de asistență socială, ci asigură servicii la propriul domiciliu, care este comun cu cel al persoanei asistate, în speță, copilul său;

— îngrijirea pe care reclamantul o acordă fiicei sale peste durata celor 8 ore de muncă pe zi, în zilele libere, sâmbăta, duminica și în concediu se circumscrie obligației de întreținere pe care părinții o datorează copilului, obligație deopotrivă morală și materială, astfel încât nu se impune modificarea contractului individual de muncă încheiat între părți;

— indemnizația de însoțitor se acordă persoanei cu handicap (asigurându-se posibilitatea de a plăti o altă persoană pentru îngrijire) sau aceasta poate fi găzduită într-un centru pe perioada lipsei asistentului personal angajat cu contract de muncă, suspendat pe perioada în care nu are în îngrijire persoana cu handicap grav; așadar, pârâta nu are obligația de a angaja permanent un alt asistent personal pentru aceeași persoană cu handicap grav.

19. Împotriva acestei sentințe au declarat apel părțile, iar în cadrul soluționării apelului, s-au dispus suspendarea cauzei și sesizarea instanței supreme.

20. În Dosarul nr. 2.977/1/2024, prin acțiunea introductivă înregistrată pe rolul Tribunalului Maramureș, reclamantul Sindicatul Județean al Asistenților Personali în calitate de reprezentant al membrilor de sindicat (...) a solicitat în contradicție cu pârâta unitatea administrativ-teritorială (...), reprezentată prin primar:

— 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 1 noiembrie 2020 și în continuare;

— acordarea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare în procent de 15% din salariul de bază brut lunar, începând cu 1 noiembrie 2020, în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 153/2018 — anexa nr. 9 pct. IV lit. A subpct. 2, iar în subsidiar, în cazul în care nu sunt întrunite condițiile pentru acest spor, acordarea sporului de condiții deosebite (risc sau stres) conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 153/2018 actualizat, anexa nr. 9 pct. V lit. B subpct. 4, pentru fiecare reclamant începând cu 1 noiembrie 2020 și în continuare;

— recalcularea indemnizației de concediu de odihnă pentru reclamantă începând cu 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.

21. În cadrul soluționării acțiunii, s-au dispus suspendarea cauzei și sesizarea instanței supreme.

22. În Dosarul nr. 323/1/2025, prin acțiunea introductivă înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița, reclamantul Sindicat pentru membrul de sindicat, persoană fizică, a chemat în judecată pârâta Direcția de Asistență Socială (...), solicitând recalcularea indemnizației pentru concediul de odihnă pe ultimii 3 ani anteriori introducerii cererii de chemare în judecată și, în continuare, cu luarea în calcul a sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare pentru perioada martie 2020-ianuarie 2023 și a indemnizației de hrană începând cu ultimii 3 ani anteriori introducerii cererii de chemare în judecată și până la 1.01.2022 și plata diferențelor dintre sumele de bani reprezentând indemnizația de concediu încasată și cea cuvenită, după recalcularea prin includerea în calculul indemnizației de concediu a sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare și a indemnizației de hrană, sume actualizate până la data plății integrale.

23. Tribunalul Dâmbovița, prin Sentința civilă nr. 232 din 22 februarie 2024, a admis acțiunea, reținând, în esență, că sporul de condiții vătămătoare are caracter permanent, deoarece a fost acordat lunar în considerarea riscurilor specifice locului de muncă, pe baza unui buletin de expertizare cu valabilitate de trei ani. Faptul că acest buletin are valabilitatea pe durată determinată, fiind necesară reevaluarea condițiilor de muncă la intervale de trei ani, nu determină concluzia că sporul pentru condiții vătămătoare nu ar avea caracter nepermanent, deoarece permanența acordării sporului se poate stabili și prin raportare la o anumită perioadă de timp. De asemenea, indemnizația de hrană are caracter permanent, deoarece a fost acordată lunar, nefiind relevant că această indemnizație are un quantum variabil în raport cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară. Prin urmare, în temeiul art. 23 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008, atât sporul de condiții vătămătoare, cât și indemnizația de hrană se includ în baza de calcul al indemnizației de concediu cuvenite membrului de sindicat.

24. Împotriva acestei sentințe au declarat apel părțile, iar în cadrul soluționării apelului, s-au dispus suspendarea cauzei și sesizarea instanței supreme.

IV. Motivele reținute de titularii sesizărilor

25. În Dosarul nr. 2.707/1/2024, Curtea de Apel Oradea a reținut că reclamantii au investit instanța cu mai multe capete de cerere întemeiate pe prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 și ale Legii nr. 448/2006.

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

27. În Dosarul nr. 2.977/1/2024, Tribunalul Maramureș a constatat faptul că persoanele reprezentate în cauză de către Sindicatul Județean al Asistenților Personali (...) fac parte din categoria personalului plătit din fonduri publice, fiind angajați în calitate de asistenți personali ai unor persoane cu dizabilități.

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

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

30. În Dosarul nr. 323/1/2025, analizând îndeplinirea cumulativă în cauză a condițiilor prevăzute de art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024, Curtea de Apel Ploiești a apreciat că obiectul investiției instanței este reprezentat de solicitarea recalculării indemnizației pentru concediul de odihnă pentru ultimii trei ani anteriori introducerii cererii de chemare în judecată și în continuare, cu luarea în calcul (și) a sporului pentru condiții de muncă periculoase/vătămătoare pentru perioada începând cu luna martie 2022 și până în luna ianuarie 2023, respectiv de plată a diferențelor astfel rezultate.

31. În consecință, pretențiile deduse judecății se circumscriu unor drepturi salariale ale personalului plătit din fonduri publice, în sensul art. 1 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024.

32. Totodată, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție poate fi dispusă atât de un complet de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță, cât și de un complet de judecată investit cu soluționarea cauzei în calea de atac, iar existența elementului de noutate al problemei de drept nu mai reprezintă o condiție de admisibilitate.

33. Referitor la condiția ca sesizarea să privească o chestiune de drept, față de obiectul cererii de sesizare a instanței supreme, ținând cont că, în concret, se solicită ca instanța supremă să lămurească interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 14 alin. (1) lit. d) din cap. II al anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017, pct. IV lit. A subpct. 2 din anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru, respectiv art. 150 din Codul muncii, cu privire la împrejurarea dacă la stabilirea drepturilor bănești cuvenite asistenților personali pentru perioada concediului de odihnă trebuie avut în vedere sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, în condițiile în care, deși nereglementat legal pentru categoria asistenților personali, acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate, s-a apreciat că și această condiție este îndeplinită.

34. Totodată, chestiunea de drept supusă dezbaterii este, în opinia instanței de trimitere, una calificată, reală, veritabilă, ce prezintă un grad de dificultate suficient de ridicat, necesitând cu pregnanță a fi lămurită prin intervenția instanței supreme, în scopul rezolvării ei de principiu și al înlăturării oricărei incertitudini care ar putea plana asupra securității raporturilor juridice deduse judecății.

35. Astfel, normele juridice aplicabile pot fi interpretate într-o manieră divergentă, posibilitate care a dat naștere deja unei practici judiciare neunitare la nivelul Curții de Apel Ploiești, de natură să justifice intervenția instanței supreme.

36. De dezlegarea acestei probleme de drept depinde soluționarea cauzei, având în vedere că în cauză diferendul constă în aceea de a se statifica dacă, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite asistenților personali pentru perioada concediului de odihnă, trebuie avut în vedere sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, în condițiile în care, deși nereglementat legal pentru categoria asistenților personali, acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate.

37. De asemenea, se constată că, asupra chestiunii de drept (propriu-zise), de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat, aceasta nu face obiectul unei sesizări în acest sens și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

38. Este adevărat că prin Decizia nr. 23/2023 s-a stabilit că asistentul personal nu beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare, însă, în cauza de față, elementul

suplimentar diferențiator ce atrage necesitatea sesizării instanței supreme constă în recunoașterea acestui spor de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă, acest spor fiind și acordat efectiv în perioada de activitate, acesta fiind, de altfel, motivul adăugării, în acest context, a dispozițiilor art. 150 din Codul muncii, temei de drept menționat și în cererea de chemare în judecată.

39. În concluzie, s-a apreciat că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 62/2024.

V. Punctul de vedere al titularilor sesizărilor

40. În Dosarul nr. 2.707/1/2024, cu privire la modalitatea de calcul al salariului de bază al unui asistent personal, încadrat în cursul anului 2020, gradația 5, Curtea de Apel Oradea a apreciat că, în situația unei persoane încadrate în perioada de aplicare etapizată a legii de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, salariul de bază se stabilește conform art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 raportat la art. 38 din același act normativ și ținând cont de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, Legea nr. 5/2020, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2020, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023.

41. Cu privire la sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzut de anexa nr. 9 pct. I lit. A subpct. 1 din Regulamentul-cadru, s-a arătat că norma de drept se adresează personalului din unități de asistență socială, centre sau servicii sociale cu sau fără cazare care deservește persoane cu handicap, aceasta neputându-se extinde la asistentul personal ce acordă servicii la domiciliul persoanei bolnave.

42. Referitor la dreptul asistentului personal — părinte al persoanei cu handicap la plata de ore suplimentare pentru îngrijirea persoanei cu handicap în afara programului de 8 h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale și corelativ la dreptul persoanei cu handicap la indemnizația prevăzută de art. 42 alin. (4) raportat la art. 43 alin. (1) din Legea nr. 448/2006, s-a apreciat că, în ipoteza asistentului personal, părinte al persoanei cu handicap, orice activitate prestată în afara programului de 8 h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale se circumscrie obligației legale de întreținere.

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

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

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

46. Cu privire la cuantumul indemnizației prevăzute de Legea nr. 448/2006 pentru situația de absență temporară a asistentului personal, s-a reținut că, pentru perioada în care asistentul personal se află în concediu, persoana cu handicap are dreptul la o indemnizație, ce se achită o dată pe an, al cărei cuantumul este egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.

47. În Dosarul nr. 2.977/1/2024, în privința solicitării de a se dispune calcularea salariului de bază aferent gradației 0 prin

raportare la salariul minim pe economie, s-a reținut 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-cadru nr. 153/2017.

48. Având în vedere faptul că nu a fost stabilit un asemenea principiu, nu se poate reține faptul că o astfel de prevedere legală există în prezenta cauză.

49. În privința celei de-a doua probleme, se poate reține faptul că, pentru soluționarea litigiului, este necesară interpretarea prevederilor legale din cuprinsul Hotărârii Guvernului nr. 153/2018, anexa nr. 9 pct. V lit. B subpct. 4, 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.

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

51. 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, se apreciază că interpretarea și în prezentul litigiu trebuie să fie în aceeași notă.

52. În privința normei de hrană solicitate de reclamantul sindicat, în numele membrilor, 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, astfel încât nici pe perioada concediului de odihnă nu este îndreptățit la acordarea acestor drepturi.

53. În Dosarul nr. 323/1/2025, în conformitate cu dispozițiile art. 6 lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017, sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază 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 în legea-cadru.

54. Din cuprinsul acestor dispoziții s-a reținut că legiuitorul a prevăzut, în esență, necesitatea reglementării prin lege a drepturilor salariale acordate personalului plătit din fonduri publice, cum este și cazul asistenților personali.

55. Or, în condițiile în care asistentul personal nu beneficiază, de principiu, de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare (după cum a stabilit și Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii prin Decizia nr. 23/2023), acesta nu ar putea beneficia de sporul respectiv nici chiar în condițiile în care acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate.

56. Această recunoaștere/acordare a fost făcută, în fapt, printr-o adăugare la lege, așa încât concluzia ce se desprinde ar fi că, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite asistenților personali pentru perioada concediului de odihnă, nu ar trebui avut în vedere sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de care, în ciuda faptului că acesta nu este reglementat legal pentru categoria asistenților personali, au beneficiat, în realitate, în perioada de activitate.

VI. Punctul de vedere al părților

57. În Dosarul nr. 2.707/1/2024, apelanții s-au opus sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, arătând că problema dedusă judecății în prezenta cauză nu implică o chestiune de drept nouă, incertă sau care să necesite lămuriri suplimentare, aspectele de dreptul muncii și salarizării din speță fiind deja clar reglementate prin Legea-cadru nr. 153/2017 și Codul muncii, existând și o jurisprudență consistentă în acest sens.

58. Intimata Direcția de Sănătate Publică (...) a arătat că, în ceea ce privește expertizarea locului de muncă, nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât această instanță s-a pronunțat în acest sens, iar în ceea ce privește celelalte critici din apel a lăsat la aprecierea instanței necesitatea sesizării instanței supreme.

59. În Dosarul nr. 2.977/1/2024, părțile nu au formulat niciun punct de vedere.

60. În Dosarul nr. 323/1/2025, apelanta-pârâtă Direcția de Asistență Socială (...) a opinat că indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenită personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici, impunându-se sesizarea instanței supreme, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 62/2024, referitoare la includerea în baza de calcul al indemnizației de concediu și a sporului de condiții de muncă vătămătoare.

VII. Jurisprudența instanțelor naționale în materie

Dosarul nr. 2.707/1/2024

Prima întrebare

61. Într-o opinie, s-a apreciat că salariul de bază al unui asistent personal, încadrat în cursul anului 2020, gradația 5, se calculează conform anexei nr. II Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială” din Legea-cadru nr. 153/2017 pct. 3.2 — Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, nr. crt. 45 (părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist) nivelul studiilor M, G, aplicându-se salariul minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază din anexă (Tribunalul Bihor).

62. Într-o altă opinie, s-a arătat că salariul de bază se stabilește conform art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 raportat la art. 38 din același act normativ și ținând cont de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, Legea nr. 5/2020, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2022, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023 (Tribunalul Iași, Tribunalul Vaslui, Tribunalul Buzău).

63. La nivelul curților de apel Timișoara, Constanța, Oradea și Galați, acțiunile având acest obiect au fost respinse.

A doua întrebare

64. În interpretarea art. 37 din Legea nr. 448/2006 și a anexei nr. 9 pct. I lit. A subpct. 1 din Regulamentul-cadru, asistentul personal nu beneficiază de sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare (Tribunalul Bihor, Tribunalul Iași, Tribunalul Vaslui și Tribunalul Buzău).

A treia întrebare

65. În interpretarea art. 37, art. 42 alin. (4), art. 43 alin. (1) din Legea nr. 448/2006, asistentul personal — părinte al persoanei cu handicap nu are dreptul la plata de ore suplimentare pentru îngrijirea persoanei cu handicap în afara programului de 8 h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale.

66. În măsura în care asistentul personal — părinte al persoanei cu handicap nu are dreptul la plata de ore suplimentare, persoana cu handicap nu are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 42 alin. (4) raportat la art. 43 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 (hotărârile înaintate de Tribunalul Bihor și puncte de vedere ale Tribunalului Vaslui și Tribunalului Buzău).

A patra întrebare

67. Sensul reglementării este opțiunea între asistent personal salarizat și beneficiul unei indemnizații. Prin urmare, în cazul absenței temporare a asistentului personal, plata indemnizației se poate face doar proporțional cu numărul de zile de absență a asistentului. În caz contrar, s-ar ajunge la cumulul de beneficii, care nu este acoperit legal (Tribunalul Vaslui).

Dosarul nr. 2.977/1/2024

Prima întrebare

68. Într-o orientare, practica este de respingere, având în vedere prevederile art. 45 din Legea nr. 5/2020, ale art. I alin. (1)-(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2020, art. I alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 și art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022.

69. În acest sens sunt hotărârile și punctele de vedere înaintate de Tribunalul Timiș, Curtea de Apel Alba Iulia, Tribunalul Maramureș, Curtea de Apel Cluj, Tribunalul Cluj, Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Tribunalul Giurgiu și Tribunalul Ilfov.

70. Într-o altă orientare, s-a apreciat că salariul lunar de bază trebuie calculat prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare la salariul minim pe economie stabilit în plată (Tribunalul Bihor, Curtea de Apel Suceava, Tribunalul Vâlcea, Tribunalul Teleorman, Tribunalul Iași, Tribunalul Vaslui).

A doua întrebare

71. Referitor la aplicarea sporului pentru condiții deosebite de muncă în favoarea asistenților personali angajați în cadrul unităților administrativ-teritoriale, prin Decizia nr. 23/2023, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că acesta se cuvine exclusiv asistenților personali profesioniști, iar nu și asistenților personali neprofesioniști, respingând acțiunile asistenților personali angajați în unități administrativ-teritoriale (Tribunalul Timiș, Tribunalul Arad, Curtea de Apel Timișoara, Tribunalul Bihor, Curtea de Apel Galați, Tribunalul Maramureș, Curtea de Apel Cluj, Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Tribunalul Călărași, Tribunalul Giurgiu, Tribunalul Ilfov, Tribunalul Teleorman, Tribunalul Iași, Tribunalul Vaslui).

A treia întrebare

72. Acțiunile având ca obiect acordarea indemnizației de concediu au fost respinse, întrucât, potrivit art. 150 din Codul muncii, indemnizația de hrană, deși este un drept „lunar”, se acordă proporțional „cu timpul efectiv lucrat”, ceea ce înseamnă că pentru orice interval de timp în afara celui considerat „efectiv lucrat” nu se acordă o astfel de indemnizație, iar prin Decizia nr. 13 din 16 septembrie 2024 a Înaltei Curți de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, s-a statuat că indemnizația de hrană nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici (Tribunalul Timiș, Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Tribunalul Giurgiu, Tribunalul Ilfov, Tribunalul Teleorman, Tribunalul Iași și Tribunalul Vaslui).

73. Prevederile art. 150 din Codul muncii trebuie interpretate în sensul că indemnizația de concediu pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap trebuie să

cuprindă indemnizația de hrană (Tribunalul Bihor, Curtea de Apel Galați, Tribunalul Maramureș).

74. În ceea ce privește obligarea pârâtei la plata și recalcularea indemnizației de concediu de odihnă cu includerea în calcul a sporurilor pentru condiții periculoase și vătămătoare, practica Curții de Apel Galați nu este unanimă.

Dosarul nr. 323/1/2025

75. Din hotărârile și punctele de vedere teoretice înaintate de Tribunalul București, Tribunalul Călărași, Tribunalul Ilfov, Tribunalul Teleorman, Tribunalul Cluj, Tribunalul Iași, Tribunalul Bihor și Curtea de Apel Suceava, într-o opinie, s-a apreciat că, în condițiile în care asistentul personal nu beneficiază, de principiu, de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare (după cum a stabilit și Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii prin Decizia nr. 23/2023), acesta nu ar putea beneficia de sporul respectiv nici chiar în condițiile în care acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate, această recunoaștere/acordare fiind făcută, în fapt, printr-o adăugare la lege.

76. În sens contrar sunt punctele de vedere și hotărârile înaintate de Curtea de Apel București, Curtea de Apel Cluj, Curtea de Apel Iași și Tribunalul Vaslui.

77. Celelalte curți de apel nu au identificat practică judiciară relevantă și nici nu au comunicat opinii teoretice exprimate de către judecători.

78. Ministerul Public — Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a menționat că, la nivelul Secției judiciare, nu se verifică, în prezent, practică judiciară în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii asupra problemelor de drept ce formează obiectul sesizărilor conexe.

VIII. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale

79. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, prin Decizia nr. 23 din 27 noiembrie 2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 90 din 31 ianuarie 2024 (denumită Decizia nr. 23/2023 în cuprinsul prezentei decizii), în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 37 din Legea nr. 448/2006 și a prevederilor anexei nr. 9 pct. IV lit. A subpct. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, a stabilit că asistentul personal nu beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare.

80. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, prin Decizia nr. 13 din 16 septembrie 2024, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1052 din 21 octombrie 2024, a stabilit că indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

IX. Opinia specialiștilor consultați asupra primei chestiuni de drept

81. Universitatea Ecologică din București, cu titlu prealabil, a arătat că Legea nr. 53/2003 — Codul muncii are caracter de drept comun pentru toate raporturile juridice de muncă, fie că izvorăsc sau nu din contractele individuale de muncă, art. 164 din Codul muncii fiind modificat și completat prin Legea nr. 283/2024 care transpune Directiva (UE) 2022/2.041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, care are în vedere toate categoriile de lucrători.

82. S-a apreciat că Legea-cadru nr. 153/2017, deși normă specială pentru personalul bugetar, nu derogă de la dispoziția comună privind salariul minim brut în plată, iar, drept consecință, acesta stă la baza calculării tuturor elementelor salariale prevăzute de lege.

83. În acest context, baza va fi reprezentată de salariul minim brut pe țară garantat în plată. Toate grilele de salarizare ar trebui să aibă la bază salariul minim pe economie și la acesta se va aplica și majorarea de 10% și tranșele de vechime etc. Dacă nu s-ar proceda în acest fel ar exista o discriminare între salariații supuși Legii-cadru nr. 153/2017 și cei care își desfășoară activitatea în mediul privat unde se aplică deja obligatoriu Hotărârea Guvernului nr. 1.506/2024.

84. Pe de altă parte, art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 consacră două principii esențiale: nondiscriminarea și egalitatea de șanse pentru muncă de valoare egală. Prin ignorarea gradației și a coeficienților de ierarhizare s-ar elimina diferențele dintre salariații aflați în grade și vechimi diferite. Astfel, pot exista salariați cu vechime în aceeași funcție salarizați identic cu debutanții, deși au atribuții sporite și mai complexe, dar și nivelul de responsabilitate crescut derivat din experiența acumulată.

85. Dacă nu s-ar pleca de la principiul calculării salariului la toate grilele de la salariul minim garantat în plată și s-ar actualiza doar pentru unii salariați, ar fi încălcat principiul nondiscriminării, consacrat și de art. 16 alin. (1) din Constituția României.

86. Facultatea de Drept din cadrul Academiei de Studii Economice București, prin opinia înaintată, a concluzionat că salariul de bază al asistentului personal se stabilește inițial conform anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, pentru gradația 0. Se adaugă gradațiile de vechime prevăzute de art. 10 din Legea-cadru nr. 153/2017, în funcție de tranșele de vechime în muncă. Salariul în plată din decembrie 2022, care include gradațiile și eventuala ajustare la salariul minim, se majorează cu 10% conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 168/2022, fără a depăși nivelul salariului de bază din anexa nr. II pentru 2022 (inclusiv gradațiile corespunzătoare). Rezultatul se compară cu salariul minim brut pe țară garantat în plată (stabilit prin hotărâre a Guvernului în baza art. 164 din Codul muncii). Dacă este mai mic, salariul se ajustează la nivelul minim garantat, fără a aplica gradațiile peste acest prag. Astfel, se respectă ierarhia grilei salariale și protecția socială obligatorie, deși ajustarea la salariul minim poate egaliza salariile între gradații.

87. În susținerea acestui punct de vedere s-a arătat că salariul de bază — lei gradația 0 pentru un asistent personal și asistent personal profesionist — este stabilit prin anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 la nivelul de 2.535 lei, un nivel inferior salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărârile de Guvern adoptate periodic în baza art. 164 din Codul muncii. În cazul asistenților personali, salariul corespunzător gradației 0 era încă de la început inferior celui minim pe țară stabilit pentru anul 2022, respectiv 2.550 lei.

88. Trebuie observat că arhitectura Legii-cadru nr. 153/2017, care prevede tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, se sprijină pe reperul salariului de bază stabilit potrivit anexelor nr. I-IX la lege. Problema vizează măsura în care pentru asistenții personali salariul trebuie calculat prin aplicarea gradațiilor de vechime la salariul minim brut pe țară sau la salariul de bază corespunzător anului 2022. Altfel spus, întrebarea care se ridică este dacă se consideră Legea-cadru nr. 153/2017 ca derogând de la Codul muncii sau se vor aprecia aplicabile și în privința personalului bugetar dispozițiile privind salariul minim brut pe țară.

89. S-a considerat că salariul minim brut garantat în plată reprezintă un standard de protecție generală, aplicabil tuturor salariaților, inclusiv celor bugetari, în lipsa unei derogări exprese.

90. Ca urmare, salariul de bază se calculează prin aplicarea gradației de vechime la salariul prevăzut în grila din Legea-cadru nr. 153/2017. Ulterior, salariul rezultat se compară cu salariul minim brut pe țară garantat în plată. Dacă salariul calculat (inclusiv gradația) este mai mic decât salariul minim, se aplică acest din urmă cuantum.

91. Aceasta deoarece, pe de-o parte, nu s-ar putea considera salariul minim brut pe țară, stabilit prin hotărârile de Guvern succesive, ca punct de plecare pentru aplicarea gradațiilor, pentru că, într-un astfel de calcul, s-ar nesocoti ierarhia salarială statornicită prin Legea-cadru nr. 153/2017. Punctul de plecare în această piramidă salarială îl constituie salariul de bază stabilit la nivelul anului 2022, după cum prevede și art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017. Tot astfel și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023, prevede că salariile de bază ale personalului care ocupă funcțiile prevăzute în anexa nr. II la legea-cadru se stabilesc la nivelul salariilor de bază prevăzute de această lege pentru anul 2022.

92. Pe de altă parte, nu se poate considera că salariaților din sectorul bugetar nu li s-ar aplica salariul minim brut pe țară, în condițiile art. 164 din Codul muncii, deoarece numai o derogare expresă de la prevederile acestui articol ar deschide posibilitatea stabilirii unui salariu minim diferit de cel general.

93. Așadar, cu dezavantajul egalizării salariilor unor categorii de personal cu vechime diferită, singura soluție acceptabilă este aceea a aplicării gradațiilor la nivelul stabilit în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu majorarea sumei obținute până cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară stabilit pentru momentul respectiv prin hotărâre a Guvernului. În ce privește majorarea de 10% din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, aceasta se aplică salariului de bază din plată, fără a depăși nivelul din anexa nr. II pentru 2022. Gradațiile se adaugă la salariul din anexa nr. II, iar rezultatul se ajustează la salariul minim, dacă este mai mic decât acesta.

X. Raportul asupra chestiunii de drept

94. Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, s-a apreciat că, în interpretarea și aplicarea unitară a art. 10, art. 38, art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, prin raportare la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023, Hotărârea Guvernului nr. 1.071/2021, Hotărârea Guvernului nr. 1.447/2022, salariul de bază pentru o anumită vechime în muncă al unui asistent personal se calculează potrivit eșalonării reglementate de art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv prin raportare la cel stabilit pentru anul 2022 prin anexa nr. II — Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială” pct. 3.2 nr. crt. 45 din Legea-cadru nr. 153/2017, urmând a se ajusta până la concurența salariului minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază calculat potrivit Legii-cadru nr. 153/2017, impunându-se, în rest, respingerea ca inadmisibile a sesizărilor.

XI. Înalta Curte de Casație și Justiție

XI.1. Asupra admisibilității sesizărilor

95. Admisibilitatea sesizărilor este circumscrisă atât condițiilor speciale instituite prin art. 1 și 2 ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 62/2024, cât și celor ce decurg din cuprinsul art. 519 și 520 din Codul de procedură civilă, a căror incidență este atrasă ca efect al normei de trimitere din art. 4 al

ordonanței de urgență sus-menționate la prevederile Codului de procedură civilă, cu ale cărei dispoziții arată că se completează.

96. În lumina acestor prevederi legale, condițiile de admisibilitate a unei sesizări formulate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 62/2024 sunt circumscrise următoarelor elemente:

— existența unei cauze în curs de judecată care să privească fie stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv obligarea la emiterea actelor administrative sau anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal, fie stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și alte prestații de asigurări sociale ale personalului plătit din fonduri publice, indiferent de natura și obiectul proceselor, de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze;

— instanța de trimitere să judece cauza în primă instanță ori în calea de atac;

— sesizarea să privească o chestiune de drept de a cărei lămurire să depindă soluționarea pe fond a cauzei;

— chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

97. Referitor la prima condiție, se reține că sesizările se circumscriu obiectului de reglementare al ordonanței, întrucât vizează plata drepturilor salariale cuvenite asistentului personal, plătit din fondurile publice.

98. Este îndeplinită și condiția potrivit căreia instanța de trimitere să fie legal investită cu soluționarea cauzei în primă instanță, respectiv în calea de atac a apelului.

99. Referitor la cea de-a treia condiție, aceea ca sesizarea să privească o chestiune de drept de a cărei lămurire să depindă soluționarea pe fond a cauzei, se impune a se observa că, potrivit jurisprudenței constante a Completului pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, normele speciale ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 62/2024 se complinesc cu cele ale dreptului comun, respectiv cu art. 519 și 520 din Codul de procedură civilă, în ceea ce privește condiția existenței unei chestiuni reale, veritabile de drept care să necesite recurgerea la mecanismul hotărârii prealabile, nefiind posibilă investirea instanței supreme cu lămurirea oricărei probleme de drept subsumate cauzei acțiunii deduse judecării instanței de trimitere.

100. Prin urmare, cerința ca dezlegarea problemei de drept să reflecte un anumit grad de dificultate se circumscrie condițiilor de admisibilitate a sesizărilor formulate atât în temeiul prevederilor art. 519 din Codul de procedură civilă, cât și cel al art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024, de vreme ce hotărârea prealabilă își păstrează rațiunea de a fi un mijloc eficient de prevenire a practicii neunitare exclusiv în contextul în care instanțele de trimitere se confruntă cu chestiuni de drept ce au aptitudinea de a constitui izvor al jurisprudenței neunitare, prin caracterul neclar, incomplet sau echivoc al normelor în analiză.

101. În acest context, rămân valabile cazurile conturate în jurisprudența Completului pentru dezlegarea unor chestiuni de drept sesizat în temeiul art. 519 și 520 din Codul de procedură civilă în care s-a stabilit că nu se verifică condiția dificultății chestiunii de drept, cum ar fi: a) cu privire la claritatea normei, când aplicarea corectă a dreptului se impune într-un mod atât de evident, încât nu lasă loc de îndoială cu privire la modul de soluționare a întrebării adresate; b) când se solicită instanței supreme determinarea chiar a normei juridice aplicabile unui raport juridic, atribut ce intră și trebuie să rămână în sfera de competență a instanței de judecată; c) când chestiunea de drept de a cărei dezlegare se solicită și-a clarificat înțelesul în practica

judiciară, din hotărârile cercetate rezultând că normele de drept în discuție au primit, într-o majoritate covârșitoare, aceeași interpretare; d) când pe calea hotărârii prealabile se solicită completarea legii; e) când se solicită lămurirea unor aspecte ce se regăsesc tranșate în jurisprudența constantă și clară a Curții de Justiție a Uniunii Europene (C.J.U.E.), a Curții Europene a Drepturilor Omului (C.E.D.O.), a Curții Constituționale ori a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

102. Astfel cum s-a precizat în jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (a se vedea Decizia nr. 68 din 3 martie 2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 20 mai 2025), evaluarea dificultății chestiunii de drept nu poate fi disociată de existența unor dezlegări anterioare date de instanța supremă în mecanismele de unificare a practicii judiciare în cazul unor chestiuni asemănătoare, care sunt de natură a oferi instanțelor repere suficiente, inclusiv prin considerente cu caracter de principiu care explicitează nu doar o soluție de admitere, ci și pe una de respingere ca inadmisibilă a sesizării, pentru rezolvarea cauzelor.

103. Așadar, chiar dacă Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat cu privire la problema de drept dedusă judecării, în măsura în care există dezlegări asupra unor situații similare, fiind suficientă preluarea raționamentului juridic și aplicarea lui în cauză, acestea constituie repere utile în procesul de interpretare a normei juridice și astfel chestiunea de drept își pierde caracterul dificil, susceptibil de a sta la baza dezvoltării unei jurisprudențe neunitare.

104. În prezenta cauză, pentru ca problemele ce constituie obiect al sesizărilor să reprezinte veritabile chestiuni de drept, în coordonatele condiției de admisibilitate menționate anterior, se impune a se verifica dacă normele incidente au un conținut neclar, ambiguu, susceptibil de interpretări diferite și în ce măsură există, în jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție, repere de interpretare care pot fi aplicate *mutatis mutandis* în ceea ce privește dezlegarea acestora.

105. Din această perspectivă se impune o analiză distinctă a întrebărilor ce constituie obiect al sesizărilor conexe.

106. Prima problemă [pct. I din Dosarul nr. 2.707/1/2024 și lit. a) din Dosarul nr. 2.297/1/2024] vizează modalitatea de interpretare a dispozițiilor art. 10, 38, 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, coroborate cu cele ale legilor anuale de salarizare (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023) și ale actelor normative cu putere infralegală date în aplicarea art. 164 din Codul muncii care stabilesc salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (Hotărârea Guvernului nr. 1.071/2021, Hotărârea Guvernului nr. 1.447/2022). Astfel instanța de trimitere întreabă dacă salariul de bază al unui asistent personal se calculează potrivit anexei nr. II Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială” din Legea-cadru nr. 153/2017 pct. 3.2 — Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, nr. crt. 45 (părinte social, îngrijitor la domiciliu, asistent personal, asistent personal profesionist), nivelul studiilor M, G, caz în care gradația 5 se aplică salariului de bază din anexă sau se aplică salariului minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază din anexă sau se calculează conform art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017.

107. Similar, în Dosarul conexat nr. 2.977/1/2024, întrebarea vizează interpretarea art. 10 din Legea-cadru nr. 153/2017 coroborat cu cele ale anexei nr. II subcap. 3 pct. 3.2 — Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile

de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică din Legea-cadru nr. 153/2017, cu referire la modalitatea de stabilire a salariului de bază pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenți angajați în cadrul unităților administrativ-teritoriale, respectiv dacă acesta se calculează prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

108. Chestiunea de drept astfel formulată are în vedere necesitatea stabilirii modalității în care dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 (care a stabilit o procedură etapizată de creștere a salariilor pe perioada 2017-2022, nivelul salariului stabilit pentru anul 2022 fiind menținut și în anii următori), cu distincțiile operate prin legile anuale de salarizare prin care se derogă în mod expres de la art. 12 alin. (2) din lege (a cărui aplicare ar fi permis stabilirea salariului de bază prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în grilele anexă cu suma salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată), se raportează la dispozițiile art. 164 din Codul muncii și ale hotărârilor de guvern date în aplicarea acestui text de lege care stabilesc, anual, suma reprezentând salariul minim brut pe țară garantat în plată. Necesitatea corelării acestor legi a apărut la momentul la care salariul de bază în plată al angajatului, care include și gradațiile corespunzătoare tranșelor de vechime plafonate la nivelul anului 2022, a devenit mai mic decât venitul minim garantat în plată.

109. Cu alte cuvinte, problema care se pune este cum se interpretează dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 care reglementează stabilirea salariului de bază și a gradațiilor prevăzute de art. 10 din lege (calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta) prin raportare la prevederile art. 164 din Codul muncii, ținând cont de intervenția legilor anuale de salarizare prin care se derogă de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017.

110. În acest context se impune a analiza dacă Legea-cadru nr. 153/2017 constituie pentru personalul plătit din fondurile publice o normă specială, derogatorie de la dreptul comun în materia salarizării sau dispoziția privind salariul minim brut în plată se aplică cu precădere și stă la baza calculării elementelor salariale prevăzute în Legea-cadru nr. 153/2017, caz în care algoritmul de calcul al salariului de bază brut lunar va fi afectat de dispoziția care îl plafonează la nivelul anului 2022. Este de reținut că nivelul acestuia poate crește ca efect al majorărilor pe care legiuitorul le poate acorda prin legile anuale de salarizare, cum a fost, de exemplu, majorarea de 10% acordată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022.

111. Într-o opinie exprimată de instanțe se afirmă că, prioritar, se stabilește salariul de bază (quantum calculat conform art. 38 din lege în perioada eșalonării, ulterior, conform anexei nr. II la legea-cadru gradația 0 — dacă, pentru categoria socioprofesională respectivă s-a ajuns la nivelul prevăzut pentru anul 2022, căruia i se aplică gradațiile pentru vechimea în muncă), acesta se compară cu venitul minim brut garantat în plată și, dacă este mai mic, se ajustează la nivelul celui din urmă. Consecința aplicării acestui algoritm este aceea că salariile astfel calculate, care depășesc salariul minim garantat, rămân neschimbate, întrucât art. 164 din Codul muncii nu impune corelarea salariilor într-o raportare progresivă, ci doar împiedică acordarea unui salariu mai mic decât acesta, pentru un program normal de muncă.

112. Interpretarea astfel propusă șterge diferențele rezultate din acordarea gradațiilor de vechime, pentru cei ce rămân în plată cu salariul de bază ajuns la nivelul anului 2022, dar cu gradații superioare, care se egalizează cu cei care au în plată gradații inferioare, dar al căror salariu de bază s-a ajustat la nivelul celui minim brut în plată pentru anul respectiv.

113. Într-o altă opinie, s-a apreciat că dispozițiile hotărârilor de guvern care stabilesc salariul minim brut în plată nu pot fi valorificate în situația personalului salarizat în baza Legii-cadru nr. 153/2017 până la momentul la care va deveni aplicabil art. 12 din aceeași lege, aceasta fiind norma specială care permite luarea în calcul a venitului minim brut pe țară garantat bază a sistemului de salarizare pentru personalul plătit din fonduri publice. În această situație s-a apreciat că Legea-cadru nr. 153/2017 și legile anuale de salarizare constituie norme speciale care limitează salariul de bază la valoarea de pe grila anului 2022 și că legiuitorul a „rostogolit” salariul în plată din anul 2017 ajustat prin majorări în aplicarea etapizată a legii, conform dispozițiilor tranzitorii ale Legii-cadru nr. 153/2017 cuprinse în art. 38, etapă prelungită și după anul 2022, fără a se realiza punerea în plată de îndată a salarizării rezultate din reîncadrarea în lege, conform art. 39 alin. (2), decât în cazuri de excepție.

114. Este evident că în cauză există jurisprudență și s-au exprimat opinii teoretice divergente asupra textelor de lege menționate, susceptibile a primi o interpretare diferită, ce prefigurează generalizarea unei practici neunitare pe măsură ce majorarea salariului minim brut garantat în plată va duce la extinderea acestei problematice și la nivelul altor categorii socioprofesionale. Din această perspectivă este îndeplinită și condiția existenței unei chestiuni de drept veritabile și dificile asupra căreia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o procedură de unificare.

115. O a doua problemă [pct. II din Dosarul nr. 2.707/1/2024 și lit. b) din Dosarul nr. 2.297/1/2024] vizează interpretarea art. 37 din Legea nr. 448/2006 privind îndreptățirea asistenților personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenți angajați în cadrul unității administrativ-teritoriale, care își desfășoară activitatea la domiciliu, la plata unor sporuri prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială”, respectiv sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzute în anexa nr. 9 pct. I lit. A subpct. 1 sau sporul pentru condiții deosebite de muncă (stres sau risc) prevăzute în anexa nr. 9 pct. V, lit. B subpct. 4.

116. În legătură cu această chestiune nu este îndeplinită condiția de admisibilitate privind existența unei veritabile probleme de drept, întrucât problema îndreptățirii asistentului personal la acordarea sporurilor prevăzute în Regulamentul-cadru a fost rezolvată în procedura de unificare a jurisprudenței prin pronunțarea Deciziei nr. 23 din 27 noiembrie 2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 90 din 31 ianuarie 2024 prin care Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii a statuat, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 37 din Legea nr. 448/2006 și a prevederilor anexei nr. 9 pct. IV lit. A subpct. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, că asistentul personal nu beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare.

117. În această decizie se reține faptul că anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru are în vedere personalul care lucrează în unități de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare, conform prevederilor art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 (paragraful 81). Mențiunea referitoare la categoria de servicii pentru prestarea cărora este prevăzut un spor pentru condiții

periculoase sau vătămătoare nu trebuie desprinsă de enunțul principal al reglementării cuprinse în anexa nr. 9 pct. IV lit. A, care permite conturarea locurilor de muncă și a categoriilor de personal beneficiare. În această modalitate, textul complet al reglementării stabilește că de acest spor beneficiază 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 în servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități. Or, în categoria astfel descrisă nu ar putea fi incluși decât asistenții personali profesioniști, în condițiile în care asistenții personali, deși își desfășoară activitatea și sunt remunerați în baza unui contract de muncă, nu lucrează în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare (paragrafele 86 și 87). Legea specială, care reglementează serviciile destinate protecției persoanelor cu handicap grav, recunoaște în mod expres și autonom categoria asistenților personali, conferindu-i o serie de drepturi în cuprinsul art. 37 din Legea nr. 448/2006, care nu se suprapun în totalitate celor prevăzute la art. 47 din Legea nr. 448/2006 pentru categoria asistenților personali profesioniști. Această diferențiere de tratament legal își are fundamentul în chiar cerințele speciale de calificare impuse asistentului personal profesionist pentru derularea activității potrivit Hotărârii Guvernului nr. 548/2017, care determină așteptări diferite referitoare la calitatea și specializarea muncii efectiv prestate, precum și nevoia de fidelizare a acestora în profesie. Prin urmare, regimul diferit de remunerare își are izvorul în chiar cuprinsul Legii nr. 448/2006, iar o modificare a acestuia nu se poate realiza indirect prin intermediul unei interpretări extinse a unei norme dintr-un act normativ cu forță juridică inferioară adoptat de executiv exclusiv pentru aplicarea unitară a dispozițiilor legale generale referitoare la salarizarea personalului plătit din fonduri publice (paragrafele 89 și 90).

118. Urmează a se observa că raționamentul juridic dezvoltat în considerentele Deciziei nr. 23/2023 privind acordarea sporului pentru condiții vătămătoare și periculoase poate fi preluat și în analiza condițiilor de acordare a sporurilor ce constituie obiect al prezentelor sesizări, întrucât considerentele deciziei analizează raportul juridic specific asistentului personal în raport cu asistentul profesionist angajat în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, cu sau fără cazare, în condițiile în care Regulamentul-cadru indică în mod expres locurile de muncă pentru care se acordă sporul și nu poate exceda sau contrazice legea care reglementează activitatea asistenților personali, Legea nr. 448/2006.

119. Nu vor fi reținute ca relevante în cauză deciziile nr. 76/2024 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 13 ianuarie 2025) și nr. 106/2025 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 455 din 16 mai 2025), pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea unor chestiuni de drept, care au în vedere metodologia de calcul al sporului cu referire la personalul angajat în astfel de unități de asistență socială sau centre, și nu situația asistenților personali.

120. Prin urmare, astfel cum s-a menționat anterior, evaluarea dificultății chestiunii de drept nu poate fi disociată de existența unor dezlegări anterioare date de instanța supremă în mecanismele de unificare a practicii judiciare care sunt de natură a oferi instanțelor repere suficiente, care pot fi aplicate *mutatis mutandis* în soluționarea unei astfel de cauze.

121. De altfel, asupra acestui aspect concordă opiniile instanțelor care au aplicat dezlegările din decizia menționată.

122. O a treia chestiune de drept (pct. III din Dosarul nr. 2.707/1/2024) este cea prin care se solicită interpretarea dispozițiilor art. 37, art. 42 alin. (4) și art. 43 alin. (1) din Legea

nr. 448/2006 în sensul de a se statua dacă asistentul personal — părinte al persoanei cu handicap are dreptul la plata de ore suplimentare pentru îngrijirea persoanei cu handicap în afara programului de 8h/zi și în zilele de repaus săptămânal ori sărbători legale sau, în cazul unui răspuns negativ, dacă persoana cu handicap are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 42 alin. (4) raportat la art. 43 alin. (1) din Legea nr. 448/2006.

123. Din analiza răspunsurilor înaintate de instanțele naționale rezultă că interpretarea textelor de lege este unitară, în sensul că asistentul personal nu este îndreptățit la plata orelor suplimentare, față de specificul raportului juridic de muncă.

124. În acest sens s-a arătat că asistentul personal trebuie să realizeze planul de îngrijire într-un timp de lucru derulat în medie 8 ore pe zi și maximum 40 de ore pe săptămână. Chiar dacă, potrivit dispozițiilor art. 121 alin. (2) din Codul muncii, orele suplimentare se efectuează la cererea angajatorului, premisele factuale ale întrebării nu vizează o astfel de situație și nici perspectiva compatibilizării dispozițiilor art. 37 (care reglementează drepturile asistentului personal) și ale art. 39 alin. (3) din Legea nr. 448/2006 (care trimite la dispozițiile Codului muncii doar în privința modalităților și a condițiilor de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă al asistentului personal) cu regimul juridic aplicabil orelor suplimentare în conformitate cu Codul muncii, ci situația în care asistentul personal al persoanei încadrate în grad de handicap este un membru de familie care continuă activitatea de îngrijire și după epuizarea timpului de lucru. În acest caz, instanțele au apreciat că îngrijirea acordată în afara timpului de lucru este subsumată obligației de îngrijire datorată reciproc între membrii familiei.

125. Raportat la unitatea de interpretare dovedită în cauză, nu i se poate atribui normei juridice reprezentate de art. 37 din Legea nr. 448/2006 un conținut neclar, lacunar sau îndoielnic, motiv pentru care nici în această situație nu este îndeplinită condiția de admisibilitate.

126. La rândul său, indemnizația prevăzută de art. 42 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 nu poate fi acordată persoanei cu handicap care a optat pentru un asistent personal, norma citată fiind clară și neechivocă: „Părinții sau, după caz, reprezentanții legali ai copilului cu handicap grav, persoana sau familia care a primit în plasament un copil cu handicap grav, adulții cu handicap grav ori reprezentanții legali ai acestora, cu excepția celor cu handicap vizual grav, *pot opta* între asistent personal și primirea unei indemnizații lunare.”

127. O a patra chestiune de drept (pct. IV din Dosarul nr. 2.707/1/2024) vizează interpretarea dispozițiilor art. 37 alin. (2) și (3) raportat la art. 43 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 și la art. 26 alin. (1) din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, respectiv dacă indemnizația prevăzută de aceste texte legale pentru situația de absență temporară a asistentului personal (concediu) se acordă în cuantum fix sau proporțional cu numărul de zile de absență a acestuia.

128. Și în acest caz norma este clară și nu este susceptibilă de interpretări divergente, în condițiile în care, potrivit art. 37 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006, pe perioada absenței temporare a asistentului personal, angajatorul are obligația de a asigura persoanei cu handicap grav un înlocuitor al asistentului personal. În situația în care angajatorul nu poate asigura un înlocuitor al asistentului personal, persoanei cu handicap grav i se acordă indemnizația prevăzută la art. 43 alin. (1) sau găzduirea într-un centru de tip respiro.

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

130. Art. 26 alin. (1) din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 stipulează că indemnizația prevăzută la art. 37 alin. (3) din lege se asigură o singură dată pe an, indiferent dacă asistentul personal efectuează concediul de odihnă în tranșe.

131. Or, din coroborarea textelor de lege rezultă că doar în situația efectuării concediului de odihnă de către asistentul personal indemnizația acordată persoanei cu handicap se plătește într-o singură tranșă anuală, rezultând dintr-o interpretare *per a contrario* că în celelalte situații de absență temporară (de exemplu, concedii medicale, zile libere plătite) nu există nicio interdicție în a se calcula indemnizația proporțional cu numărul zilelor de absență.

132. Prin urmare, nu se poate considera că problema de drept necesită o intervenție pe fond, fiind suficientă o interpretare gramaticală și sistematică a textelor de lege.

133. În fine, ultima chestiune dedusă analizei [lit. c) din Dosarul nr. 2.297/1/2024 și Dosarul nr. 323/1/2025] vizează interpretarea art. 150 alin. (1) și (2) din Codul muncii prin raportare la art. 14 alin. (1) lit. d) din capitolul II al anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 și art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017, în privința stabilirii indemnizației de concediu pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, respectiv dacă indemnizația trebuie să cuprindă toate sporurile permanente, inclusiv indemnizația de hrană, și dacă trebuie să includă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzut de pct. IV lit. A subpct. 2 din anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru, de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, în condițiile în care, deși nereglementat legal pentru categoria asistenților personali, acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate.

134. Și în această situație a fost dezvoltată jurisprudență în procedura de unificare a practicii judiciare care poate fi aplicată în raționamentul judiciar necesar soluționării cauzelor având acest obiect.

135. Astfel, un prim reper jurisprudențial îl reprezintă Decizia nr. 13/2024, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1052 din 21 octombrie 2024), prin care s-a statuat că indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

136. De asemenea, în privința criteriilor în funcție de care se stabilesc sporurile permanente care intră în baza de calcul al indemnizației pentru concediul de odihnă, Înalta Curte de Casație și Justiție a pronunțat Decizia nr. 23/2021 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 62 din 20 ianuarie 2022) — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, precum și Decizia nr. 46 din 19 iunie 2023 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 676 din 24 iulie 2023) — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

137. Referitor la ultima teză din sesizare, respectiv introducerea în baza de calcul al indemnizației de concediu a unui spor care nu are bază legală (sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzut de pct. IV lit. A subpct. 2 din anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru, care nu se cuvine asistenților personali, astfel cum s-a stabilit prin Decizia

nr. 23/2023), sunt de reținut dezlegările date în jurisprudența de unificare care afirmă că persoanele care nu se găsesc în situația premisă a unei dispoziții legale nu pot beneficia de aceasta, principiul egalității neputând opera în favoarea lor împotriva sensului și scopului normei, cu atât mai mult cu cât aceste persoane nu se pot prevala de existența unor atari hotărâri judecătorești pentru a obține un drept salarial cu privire la care s-a statuat cu caracter obligatoriu în sens contrar printr-o decizie pronunțată în cadrul unui instrument de unificare a practicii (deciziile nr. 80/2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 30 ianuarie 2024, și nr. 40/2024, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1017 din 11 octombrie 2024, pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept).

138. Prin urmare, revine instanțelor de trimitere obligația de a decela asupra izvorului legal și a caracterului permanent al sporurilor (în situațiile ce excedează celor ce au constituit obiect al statuărilor explicate în mecanismele de unificare), pentru a statua care dintre acestea intră în baza de calcul al indemnizației pentru concediul de odihnă.

XI.2. Asupra fondului cauzei referitor la prima problemă cuprinsă în sesizare

139. Astfel cum s-a arătat cu ocazia analizei condițiilor de admisibilitate, chestiunea ce necesită o dezlegare pe fondul cauzei vizează modalitatea de armonizare a Codului muncii cu dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 și cele ale legilor anuale care dispun asupra modalității de aplicare a acestora. Se solicită a se lămurii modalitatea de interpretare a dispozițiilor art. 10, 38 și 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, prin raportare la anexa nr. II pct. 3.2 nr. crt. 45 (unde este menționată categoria socioprofesională a asistentului personal) și la prevederile legilor anuale de salarizare (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023), în condițiile aplicării, în conformitate cu art. 164 din Codul muncii, a hotărârilor Guvernului care stabilesc anual salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (Hotărârea Guvernului nr. 1.071/2021, Hotărârea Guvernului nr. 1.447/2022, Hotărârea Guvernului nr. 900/2023), în situația în care salariul de bază în plată al asistentului personal, care include și gradația de vechime în muncă, a devenit mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

140. Este de menționat că, potrivit art. 41 alin. (2) din Constituția României — „Munca și protecția socială a muncii”: „Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”

141. Potrivit art. 160 din Codul muncii, salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri, salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, iar salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.

142. Prevederile art. 164 din Codul muncii instituie obligația pentru angajatori de a nu negocia și stabili salarii de bază brute sub valoarea salariului de bază minim brut orar; de asemenea, prin hotărâre a Guvernului sau negocieri colective nu pot fi

stabilite salarii minime brute sub valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată; toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, iar angajatorii sunt obligați să garanteze în plată salariaților un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3) din același cod.

143. Curtea Constituțională a reținut în Decizia nr. 545/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 2 iulie 2012, în privința art. 47, că „nivelul de trai decent este un concept relativ, ceea ce înseamnă că, în stabilirea sau definirea acestuia, legiuitorul are un rol preponderent în funcție de capacitatea economică și financiară a țării; or, salariile plătite din fonduri publice respectă un atare nivel, ele neputând coborî sub salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (referindu-se la Legea nr. 285/2010, Legea nr. 118/2010 și hotărârile de Guvern pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aferente acelei perioade s.n.) (...) fiind deci, de principiu, superioare din punctul de vedere al cuantumului acestui nivel apreciat ca minim al decenței în privința cuantumului salariilor”.

144. Rezultă din textele de lege menționate faptul că, în raporturile juridice de muncă guvernate de Codul muncii, angajatorii sunt obligați să stabilească un nivel al salariului de bază brut al angajaților care să nu fie mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

145. Legea-cadru nr. 153/2017 vizează doar o categorie de angajați, și anume pe cea a personalului plătit din fondurile publice. Deși prin art. 12 alin. (2) se instituie obligația de a utiliza venitul brut minim garantat în plată ca bază 0 în stabilirea salariilor (începând cu anul 2023, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I-VIII cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare), potrivit dispozițiilor art. 38, în perioada de aplicare etapizată a legii, 2017-2022, dar și ulterior anului 2022, prin legile anuale de salarizare, a fost prorogată aplicarea art. 12 alin. (2) din legea-cadru, salariile de bază rămânând plafonate la nivelul anului anterior sau primind o majorare într-un procent prevăzut în legea anuală, distinctă de algoritmul de calcul prevăzut în legea-cadru și fără a se depăși nivelul prevăzut pentru anul 2022.

146. Potrivit definiției legale conținute în art. 7 lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017, salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX.

147. Necorelarea legislativă ce necesită interpretarea normelor juridice aplicabile a apărut în momentul în care, la nivelul unei categorii socioprofesionale cum este cea a asistenților personali, salariul minim brut pe țară garantat în plată a devenit mai mare decât salariul de bază calculat conform Legii-cadru nr. 153/2017 pentru o anumită vechime.

148. Întrucât legile anuale de salarizare derogă de la dispozițiile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, în perioada de temporizare a aplicării acestei legi-cadru salariul de bază nu se stabilește pornind de la un salariu minim brut pe țară garantat în plată la care se aplică gradațiile și, ulterior, majorările, ci este reprezentat de cuantumul în plată în anul anterior care include gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă, căruia i se aplică majorările stabilite prin legile anuale de salarizare, potrivit dispozițiilor acestora, plafonat fiind la valoarea nominală a anului 2022.

149. Nu se poate considera că legea-cadru este o lege specială, derogatorie de la dreptul comun, astfel că personalului plătit din fondurile publice nu i se aplică prevederile art. 164 din

Codul muncii, ci, exclusiv, dispozițiile legii-cadru și ale legilor anuale de salarizare, întrucât, pentru a reține o astfel de interpretare, ar fi trebuit ca legiuitorul să deroge în mod expres de la prevederile art. 164 din Codul muncii, înlăturând de la aplicare, pentru personalul plătit din fondurile publice, acest text de lege.

150. Astfel cum s-a susținut și în opinia specialiștilor care au răspuns solicitării Înaltei Curți de Casație și Justiție de a-și exprima un punct de vedere asupra interpretării dispozițiilor menționate, dispozițiile art. 164 din Codul muncii reprezintă o normă general obligatorie aplicabilă tuturor raporturilor de muncă.

151. Lipsa unei derogări exprese în acest sens impune concluzia că dispozițiile art. 164 din Codul muncii se aplică și sistemului bugetar, caz în care salariul de bază brut al personalului plătit din fonduri publice corespunzător unei anumite vechimi în muncă nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în raport cu care se vor calcula celelalte elemente salariale.

152. Urmează a se avea în vedere și faptul că, potrivit dispozițiilor art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017 și ale legilor anuale de salarizare ulterioare (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023), începând cu anul 2018, salariul de bază brut lunar a fost majorat, cu observația că normele tranzitorii s-au raportat la nivelul aferent anului 2022. Această dispoziție se aplică și personalului angajat în perioada de aplicare etapizată a Legii-cadru nr. 153/2017, salarizat la nivelul stabilit pentru funcții similare, potrivit art. 39 alin. (1), text de lege la care se face trimitere în sesizarea inițială.

153. În acest context, plecând de la premisa că salariul de bază pentru o anumită vechime în muncă, calculat conform Legii-cadru nr. 153/2017 și legilor anuale privind salarizarea personalului bugetar, nu trebuie să fie mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată, în mecanismul de stabilire a salariului în plată, cele două niveluri urmează a se supune unui proces de comparare. Dacă salariul de bază în plată care include și gradația corespunzătoare vechimii în muncă este în cuantum mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată, se majorează până la concurența acestuia din urmă, indiferent de gradația corespunzătoare vechimii în muncă.

154. Consecința aplicării acestui algoritm este aceea că salariile astfel calculate, ce depășesc salariul minim brut pe țară garantat în plată, rămân neschimbate, întrucât dispozițiile art. 164 din Codul muncii împiedică doar acordarea unui salariu mai mic decât acesta, pentru un program normal de muncă. Însă aplicarea coroborată a textelor de lege menționate poate avea ca efect înlăturarea diferențelor salariale rezultate prin nevalorificarea unei gradații superioare între salariații cu vechimi diferite, pe măsură ce salariul minim brut garantat în plată va crește.

155. Această interpretare ține cont de principiul protecției sociale, astfel cum este definit în art. 160 alin. (4) din Codul muncii și interpretat de Curtea Constituțională în Decizia nr. 545/2012, în sensul că salariile plătite din fonduri publice nu pot coborî sub salariul minim brut garantat în plată. Totodată, respectă principiul sustenabilității financiare, astfel cum este reglementat de art. 6 lit. h) din Legea-cadru nr. 153/2017, 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, egalizarea salariilor între gradații neputând fi asociată încălcării unui alt principiu cu forță juridică egală celui enunțat anterior, care să instituie obligativitatea menținerii diferențierii salariale rezultând din acordarea gradației, ci doar a algoritmului de calcul prevăzut de lege, situație ce nu va putea fi readusă în parametri inițiali decât prin intervenția legiuitorului.

ÎN ALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Oradea — Secția I civilă în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în consecință, în interpretarea și aplicarea unitară a art. 10, 38 și 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, prin raportare la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023, Hotărârea Guvernului nr. 1.071/2021 și Hotărârea Guvernului nr. 1.447/2022, stabilește că:

Salariul de bază pentru o anumită vechime de muncă al unui asistent personal se calculează potrivit eşalonării reglementate de art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv prin raportare la cel stabilit pentru anul 2022 prin anexa nr. II Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială” pct. 3.2 nr. crt. 45 din Legea-cadru nr. 153/2017, urmând a se ajusta până la concurența salariului minim brut pe țară garantat în plată, în măsura în care acesta din urmă este mai mare decât salariul de bază calculat potrivit Legii-cadru nr. 153/2017.

Respinge, ca inadmisibile, sesizările formulate de:

1. Curtea de Apel Oradea — Secția I civilă cu privire la următoarele probleme de drept:

— În interpretarea art. 37 din Legea nr. 448/2006 și a anexei nr. 9 pct. I lit. A.1 din Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, asistentul personal beneficiază de sporul de la 50% până la 75% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare?

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

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

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

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

2. Tribunalul Maramureș — Secția I civilă cu privire la următoarele probleme de drept:

— Dacă pentru asistenții personali ai persoanelor încadrate în grad de handicap, asistenții angajați în cadrul unităților administrativ-teritoriale, raportat la prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, anexa nr. II „Familia ocupațională sănătate și asistență socială” subcap. 3 pct. 3.2 — Salarii de bază pentru personalul de specialitate din instituțiile și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică din Legea-cadru nr. 153/2017, salariul de bază trebuie calculat prin aplicarea succesivă a gradațiilor de vechime corespunzătoare, la salariul minim pe economie stabilit în plată?

— Dacă prevederile Hotărârii Guvernului nr. 153/2018, anexa nr. 9 pct. V art. 4 lit. B care reglementează sporul pentru condiții deosebite de muncă (stres sau risc) 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 domiciliu?

— Dacă prevederile art. 150 alin. (1) și (2) din 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?

3. Curtea de Apel Ploiești — Secția I civilă cu privire la următoarea problemă de drept:

Dacă, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 14 alin. (1) lit. d) din capitolul II al anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 pct. IV lit. A subpct. 2 din anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, respectiv art. 150 din Codul muncii, la stabilirea drepturilor bănești cuvenite asistenților personali pentru perioada concediului de odihnă trebuie avut în vedere sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de care aceștia au beneficiat în perioada de activitate, în condițiile în care, deși nereglementat legal pentru categoria asistenților personali, acest spor a fost recunoscut de către angajator, cu caracter permanent, prin contractul individual de muncă și efectiv acordat în perioada de activitate?

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 6 octombrie 2025.

VICEPREȘEDINTELE ÎN ALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
MARIANA CONSTANTINESCU

Magistrat-asistent,
Ileana Peligrad

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329
C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro

Relații cu publicul: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.

Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78/79/83.

Pentru publicări, încărcăți actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro>, secțiunea Publicări.

