

ROMANIA
CURTEA DE APEL CLUJ
SECȚIA A IV-A PENTRU LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
Complet A1

Prezentul document este supus reglementărilor aflate sub incidența Regulamentului UE. 2016/679

Dosar nr. 2316/100/2019

ÎNCHEIERE

Ședința publică din 20 iulie 2020

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE:

JUDECĂTOR:

GREFIER:

S-a luat în examinare apelul declarat de
 împotriva sentinței civile nr.) din pronunțată în dosarul nr.
) al Tribunalului Maramureș, privind și pe intimatul
„, având ca obiect drepturi bănești.

La apelul nominal făcut în ședință publică se constată lipsa părților de la dezbateri.
Procedura de citare este îndeplinită legal.

S-a făcut referatul cauzei arătându-se că în ședința publică din data de 06.07.2020, Curtea a pus în discuția părților sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept cu privire la interpretarea art. 39 alin.6 coroborat cu art. 38 alin.1, alin.3 lit. d, alin.4 ind.1 și alin.8 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ încadrat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017 se face, pe durata aplicării tranzitorii a acestui act normativ, prin utilizarea gradației de vechime de 5 ani, prevăzută în anexa nr. 1 pct. 5 la Legea nr. 153/2017 sau a gradației de vechime de 4 ani prevăzută în anexa la H.G. nr. 38/2017, solicitând punctul de vedere al părților asupra acestei chestiuni.

La data de 16 iulie 2020 unitatea de învățământ intimată a depus la dosar un răspuns la adresa înaintată de instanță.

CURTEA

Asupra sesizării ÎCCJ cu întrebarea preliminară pentru dezlegarea unor chestiuni de drept legate de interpretarea art. 39 alin.6 coroborat cu art. 38 alin.1, alin.3 lit. d, alin.4 ind.1 și alin.8 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,

În urma deliberării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod proc. civ., constată admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, conform considerentelor ce succed.

Existența unei cauze aflate în curs de judecată, în ultimă instanță, este dată de faptul că prezentul litigiu se află în fața instanței de apel, ca instanță de ultim grad în materia asigurărilor sociale.

Problema de drept enunțată este nouă, neexistând o jurisprudență deja conturată la nivelul instanțelor judecătorești.

Asupra condiției de admisibilitate privind ivirea unei chestiuni de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată se reține faptul că Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a arătat, în jurisprudența sa, că: „art. 519 din Codul de procedura civilă nu definește noțiunea de chestiune de drept. În doctrină, s-a arătat însă că, pentru a fi vorba de o problemă de drept reală, trebuie ca norma disputată să fie îndoielnică, imperfectă, lacunară sau neclară. Chestiunea de drept supusă dezbaterii trebuie să fie una veritabilă, legată de posibilitatea de a interpreta diferit un text de lege, fie din cauza că acest text este incomplet, fie pentru că nu este corelat cu alte dispoziții legale, fie pentru că se pune problema că nu ar mai fi în vigoare.” (Decizia nr. 16 din 23 mai 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 5 octombrie 2016).

Or, aplicarea art. 39 alin.6 coroborat cu art. 38 alin.1, alin.3 lit. d, alin.4 ind.1 și alin.8 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice îndeplinește aceste condiții, în condițiile în care, prin interpretarea normelor legale amintite, se poate argumenta stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ încadrat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017, pe durata aplicării tranzitorii a acestui act normativ, în două variante:

- prin utilizarea gradației de vechime de 5 ani, prevăzută în anexa nr. 1 pct. 5 la Legea nr. 153/2017,
- prin utilizarea gradației de vechime de 4 ani prevăzută în anexa la H.G. nr. 38/2017,

existând motive consistente în sprijinul ambelor variante, fapt ce dă naștere unui risc real de practică neunitară asupra acestei chestiuni.

Înainte de a prezenta argumentele ce pot fi aduse în sprijinul celor 2 variante de interpretare, redăm conținutul normelor ce fac obiectul sesizării, precum și a normelor legale incidente:

Art.39 alin. 1 și 2 din Legea nr. 153/2017 „(1) *Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată.*

(2) *În situația în care prin aplicarea alin. (1) nu există funcție similară în plată, nivelul salariului de bază, soldei de funcție/salariului de funcție, indemnizației de încadrare 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, se stabilește prin înmulțirea coeficientului prevăzut în anexe cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, la care se aplică, după caz, prevederile art. 10 privind gradația corespunzătoare vechimii în muncă.”*

În conformitate cu alineatul 6 al aceluiași articol „(6) *Prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ salarizarea se stabilește în raport cu nivelul utilizat la data de 30 iunie 2017 potrivit Hotărârii Guvernului nr. 38/2017 pentru aplicarea prevederilor art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a*

Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 38 alin. (3) și (4)".

ART. 38

Aplicarea legii

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

(...)

(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:

(...)

d) prin excepție de la lit. a), începând cu 1 martie 2018, cuantumul brut al salariilor de bază, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, de care beneficiază personalul didactic din unitățile/instituțiile de învățământ preuniversitar și universitar de stat, inclusiv unitățile conexe, precum și personalul din cadrul Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, se majorează cu 20% față de nivelul acordat pentru luna februarie 2018, cu respectarea prevederilor alin. (6);

(4¹) Prin excepție de la prevederile alin. (4), personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, personalul didactic de conducere și personalul de îndrumare și control din învățământ beneficiază:

a) începând cu 1 ianuarie 2019 de prima tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018;

b) începând cu 1 ianuarie 2020 de a doua tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018;

c) începând cu 1 septembrie 2020 de salariile de bază prevăzute de lege pentru anul 2022.

(...)

(8) În situația în care, în urma promovării în funcție, grad sau treaptă profesională ori a avansării în gradație, potrivit legii, rezultă un salariu de bază mai mic decât cel avut la data promovării sau avansării în gradație, se păstrează salariul de bază avut anterior promovării sau avansării în gradație.

Art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 prevede că „Începând cu data de 1 ianuarie 2017, salariile de bază ale personalului din învățământ, aferente lunii decembrie 2016, care se regăsesc în anexa nr. 2¹ la prezenta ordonanță de urgență, se majorează în medie cu 15%, conform normelor metodologice elaborate de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice și aprobate prin hotărâre a Guvernului”.

În articolul unic al H.G. 38/2007 se statuează că „(1) Începând cu luna ianuarie 2017, salariile de bază ale personalului din învățământ, prevăzute în anexa nr. 2¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, se majorează în medie cu 15%.

(2) Salariile de bază majorate conform alin. (1) sunt cuprinse în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.”

1. *În ceea ce privește prima opinie, pot fi aduse următoarele argumente:*

Art. 39 din Legea nr. 153/2017 are, alături de art.38 din același act normativ, natura unei norme tranzitorii menite să reglementeze problematica drepturilor salariale ale personalului bugetar între momentul intrării în vigoare a Legii și cel al aplicării sale depline, în anul 2023. Cu alte cuvinte, dispozițiile normative menționate au menirea de a stabili modalitatea de determinare a drepturilor salariale cu ocazia trecerii de la vechiul cadru legal în materie de salarizare la cel nou și în etapa de aplicare etapizată a Legii nr. 153/2017. Totuși, dacă art. 38 din Legea nr. 153/2017 se aplică tuturor categoriilor de personal bugetar și vizează în concret pașii prin care se va atinge nivelul de salarizare prevăzut în anexa la lege pentru anul 2022, art.39 din același act normativ reglementează o ipoteză specială. Astfel, norma menționată se aplică doar personalului nou-încadrat, personalului numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, respectiv personalului promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, după cum rezultă din alineatul prim.

Alineatul 6 al art. 39 nu are menirea de a extinde aplicabilitatea articolului la alte ipoteze, ci doar de a stabili o modalitatea specială, derogatorie de la alineatul prim și secund, de determinare a drepturilor salariale pentru personalul didactic nou încadrat, încadrat în aceeași instituție într-o funcție de același fel sau care a fost promovat în trepte profesionale, în etapa de aplicare tranzitorie a legii.

Se impune a fi făcută o distincție între ipoteza promovării în grad profesional, prevăzută de art.39 alin.6 din Legea nr. 153/2017, și a gradației de vechime, cele două referindu-se la aspecte complet diferite așa cum rezultă din art.7 lit. j) –l), al Legii 153/2017 prin care se definesc termenii și expresiile utilizate în acest act normativ:

j) gradația reprezintă salariul de bază corespunzător funcției, acordat în raport cu vechimea în muncă, în condițiile prezentei legi;

k) treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii;

l) gradul profesional reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii.

Așadar, în timp ce promovarea în grade profesionale se referă, în cazul personalului didactic, la promovarea în grade didactice superioare, gradația în materie de salarizare are în vedere strict vechimea.

În concluzie, norma indicată de reclamant nu vizează trecerea dintr-o tranșă de vechime în alta, aspect care este reglementat în continuare de art. 10 din Legea nr. 153/2017, ci dobândirea unui grad profesional superior, care implică, prin definiție, o nouă încadrare salarială.

Așa fiind, dispoziția normativă invocată ca și principal temei de drept a acțiunii nu este aplicabilă membrilor de sindicat, aspect care ar fi suficient, în sine, pentru respingerea acțiunii ca neîntemeiată, însă instanța apreciază că și în măsura în care art. 39 din Legea nr. 153/2017 ar fi incident, interpretarea dată acestei norme de reclamant este eronată.

Astfel, ceea ce solicită, în esență, reclamantul este ca drepturile salariale ale membrilor de sindicat să fie stabilite prin utilizarea gradației de vechime „prevăzute” de H.G. nr. 38/2017, respectiv a tranșelor de vechime din 4 în 4 ani, iar nu din 5 în 5 ani, așa cum prevede Legea nr. 153/2017 și aplicarea sumelor și indicelor de creștere din cel din urmă act normativ, însă o asemenea modalitate de calcul nu are suport în cadrul normativ.

În fapt, reclamantul urmărește o ultraactivitate parțială a legii vechi în materie de salarizare, în condițiile în care limitele în care legea veche ultraactivează sunt strict prevăzute de art. 38 și 39 din Legea nr. 153/2017, și crearea unei lex tertia prin combinarea prevederilor legii vechii și ale legii noi. Ca un prim aspect, este de observat că nici art. 38 și nici art. 39 din

Legea nr. 153/2017 nu prevăd o ultraactivitate a vechii legi în ceea ce privește gradația de vechime, singurele trimiteri fiind la drepturile salariale aflate în plată la data intrării în vigoare a legii noi, în sensul de quantum al acestora.

În situația dată, orice altă extindere a aplicării legii vechi contravine prevederilor Legii nr. 153/2017. De altfel, este de observat că art. 39 alin. 6 din Legea nr. 153/2017 prevede, în cazul personalului didactic nou încadrat, încadrat în aceeași instituție într-o funcție de același fel sau care a fost promovat în trepte profesionale „*se stabilește în raport cu nivelul utilizat la data de 30 iunie 2017*”, conform H.G. nr. 38/2017 și cu aplicarea art. 38 alin. 3 și 4. Cu alte cuvinte, norma vine să stabilească strict quantumul salariului de bază, prevăzând că acesta este cel utilizat la data de 30 iunie 2017, fără însă a impune alte derogări de la Legea nr. 153/2010, cum ar fi cele relative la gradația de vechime, la care se aplică, după caz, majorările prevăzute de art. 38 alin. 3 și 4 din Legea nr. 153/2017. Așa fiind, ceea ce se are în vedere este strict quantum utilizat în 30 iunie 2017 conform H.G. nr. 38/2017, iar nu și alte aspecte.

Mai mult, este de observat că așa cum rezultă din articolul unic al H.G. nr. 38/2017, acest act normativ nu reglementează aspecte precum condițiile în care se realizează trecerea dintr-o tranșă de vechime în alta, ci strict acordarea unei majorări salariale și quantumul salariului de bază prin raportare la această majorare. Faptul că H.G. nr. 38/2017 se referă, în vederea concretizării quantumului salariului de bază, rezultat în urma majorării, la gradații de vechime din 4 în 4 ani, se explică prin modul reglementare a gradației de vechime în vechea lege de salarizare, care însă nu a mai fost preluat în Legea nr. 153/2017. În contextul dat, H.G. nr. 38/2017 nici nu putea determina quantumul salariului de bază în altă manieră.

În fine, nici principiile legalității, egalității și nediscriminării, invocate de către reclamant nu sunt de natură a contrazice concluzia netemeinicii cererii.

Mai întâi, așa cum a reținut Curtea Constituțională prin Decizia nr. 818/2008, instanța nu poate înlătura de la aplicare un act normativ pe considerentul că acesta creează o situație de discriminare. În altă ordine de idei, Legea nr. 153/2017 reglementează de o manieră unitară problematica gradației de vechime, astfel încât nu se poate pune problema unei încălcări a principiilor legalității, egalității și nediscriminării. Modalitatea diferită de reglementare a gradației de vechime de către noua lege, respectiv prin utilizarea unor intervale mai lungi de timp, conduce indubitabil la existența unor necorelări cu vechea lege, în condițiile în care sub auspiciile legii noi gradația se va dobândi mai târziu, însă acesta aspect nu este de natură a crea o inegalitate sau discriminare, în condițiile în care toți angajații sunt supuși aceluiași regim, iar salariații având vechime diferită nu se află în aceeași situație.

Mai mult, este de observat că art. 39 alin. 6 din Legea nr. 153/2017 nu face decât să trimită la salariul ce s-ar fi cuvenit persoanei în cauză dacă aceasta ar fi fost angajată la data de 1 iulie 2017 (când actul normativ a intrat în vigoare), urmărind astfel tocmai să înlătore eventuale discriminări pentru personalul nou angajat sau promovat, în condițiile în care art. 38 din același act normativ are în vedere această valoare pentru aplicarea procentelor de creștere.

De altfel, este de observat că situația de „discriminare” menționată de reclamant se va produce indiferent dacă aspectele privitoare la gradația de vechime sunt aplicabile de la momentul intrării în vigoare a legii sau în anul 2022, însă în cel din urmă scenariu ar conduce la dificultăți majore de aplicare și la posibile inechități crase. Bunăoară, spre exemplu, art. 38 din Legea nr. 153/2017 prevede, în esență, că drepturile salariale aflate în plată se majorează anual în perioada 2019-2022 cu $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de bază aflat în plată și cel cuvenit pentru anul 2022. Or, dacă se admite teza avansată de reclamant se pune problema care este gradația ce urmează a fi avută în vedere pentru determinarea acestei diferențe. Dacă se are în vedere gradația din vechea lege, așa cum se afirmă, în anul 2022 angajatul va ajunge să aibă un venit salarial superior celui prevăzut în Legea nr. 153/2022 în condițiile în care, conform celui din urmă act normativ, s-ar cuveni o gradație inferioară. Doar o raportare, sub

toate aspectele, la gradația de vechime prevăzută de noua lege permite o aplicare unitară a acesteia.

2. În ceea ce privește ce-a de-a doua variantă de interpretare, pot fi aduse următoarele argumente:

Art. 39 din Legea nr. 153/2017 are, alături de art. 38 din același act normativ, natura unei norme tranzitorii, menită să reglementeze problematica drepturilor salariale ale personalului bugetar între momentul intrării în vigoare a Legii și cel al aplicării sale depline, în anul 2022.

Spre deosebire de art. 38 care se referă la salariații angajați anterior intrării în vigoare a legii, art. 39 alin. 1 și 2 reglementează o ipoteză specială, respectiv modalitatea de stabilire a salariului pentru personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, respectiv personalului promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale.

Însă, alineatul 6 al art. 39 nu extinde aplicabilitatea articolului la alte ipoteze, ci doar stabilește o modalitatea specială, derogatorie de la alineatul 1 și 2, de determinare a drepturilor salariale pentru personalul didactic nou încadrat, încadrat în aceeași instituție într-o funcție de același fel sau care a fost promovat în trepte profesionale, în etapa de aplicare tranzitorie a legii. Astfel, pentru această categorie de personal salarizarea nu se stabilește în raport de salariul pentru o funcție similară în plată, ci în raport de nivelul utilizat la data de 30 iunie 2017, potrivit HG nr. 38/2017, care reglementează în concret care sunt salariile pentru fiecare funcție didactică din învățământ, în raport de gradul didactic și de gradație.

Conform expunerii de motive a OUG nr. 91/2017, motivul pentru care a fost modificat art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 l-a constituit „dificultatea de încadrare a personalului didactic fără studii de specialitate pe funcții similare, motivat de faptul că acestei categorii de personal i se întrerupe contractul individual de muncă la sfârșitul fiecărui an școlar”. Drept urmare, în condițiile în care pentru această categorie de personal se impune reîncadrarea salarială în fiecare an școlar, fără a exista întotdeauna funcții similare în plată, legea a prevăzut care este salariul pentru o astfel de funcție.

Este adevărat că în cazul personalului didactic promovarea în grade se referă la promovarea în grade didactice superioare, fiind diferită de vechimea în funcție sau de gradație, care are în vedere, conform art. 10 din Legea-cadru nr. 153/2017, vechimea în muncă. Însă, așa cum s-a arătat anterior, alin. 6 al art. 39 prevede numai nivelul salariului, nu și ipotezele în care acesta se modifică conform art. 39 alin. 1 și 2.

În acest sens, se reține că art. 7 lit. g) din Legea-cadru nr. 153/2017 prevede că „funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă”.

Or, dacă funcția similară în plată implică și gradația identică, respectiv vechimea în muncă similară, în conformitate cu art. 39 alin. 1 se realizează o reîncadrare salarială nu numai la promovarea în funcție sau în grade sau trepte profesionale, ci și la modificarea gradației, în condițiile în care art. 10 alin. 2 prevede că fiecărei funcții, grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații.

De altfel, această soluție este expres reglementată în art. 39 alin. 2 din lege, care prevede că „în situația în care prin aplicarea alin. (1) nu exista funcție similară în plată, nivelul salariului de baza, soldei de funcție/salariului de funcție, indemnizației de încadrare 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, se stabilește prin înmulțirea coeficientului prevăzut în anexe cu salariul de baza minim brut pe tara garantat în plată în vigoare, la care se aplica, după caz, prevederile art. 10 privind gradația corespunzătoare vechimii în muncă". Astfel, legiuitorul a prevăzut expres că în ipoteza în care nu există o funcție similară în plată salariul se stabilește și în raport de gradația de vechime.

Nu se poate reține că personalul didactic urmărește o ultraactivitate parțială a legii vechi în materie de salarizare, în condițiile în care limitele în care legea veche ultraactivează sunt strict prevăzute de art. 38 și 39 din Legea nr. 153/2017, și crearea unei *lex tertia* prin combinarea prevederilor legii vechii (care prevedea modificarea gradației din 4 în 4 ani) și ale legii noi (care statuează în sensul că gradația se modifică din 5 în 5 ani), având în vedere modalitatea de aplicare tranzitorie a Legii-cadru nr. 153/2017, așa cum este stabilită prin art. 38 alin. 3 și 4, dispoziții la care și art. 39 alin. 6 face trimitere.

Se impune precizarea că pentru personalul didactic, art. 38 alin. 4¹ prevede o modalitate distinctă de aplicare a legii, în sensul că tranșele de acordare a salariului la care ar avea dreptul în 2022 sunt devansate față de restul personalului bugetar, în sensul că acestea se vor acorda începând cu 1 septembrie 2020.

Însă, modalitatea de aplicare tranzitorie a legii rămâne similară cu cea a întregului personal bugetar, în sensul că în perioada 01.01.2018-01.09.2020 drepturile salariale ale personalului didactic se acordă în raport de modalitatea de stabilire anterioară a salariului, respectiv în raport de nivelul prevăzut prin HG nr. 38/2017, în ipoteza în care a operat o modificare a tranșei de vechime în învățământ, la care se aplică majorările prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv câte 1/4 din diferența dintre salariul de baza prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018, conform art. 38 alin. 4¹.

Desigur, în afara majorării salariului de bază reprezentând 1/4 diferența dintre salariul de bază avut la nivelul lunii decembrie 2018 (care trebuie să includă nivelul prevăzut prin HG nr. 38/2017) și salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022, majorare care operează începând cu data de 1 ianuarie 2019, potrivit art. 38 alin. 4¹ din Legea nr. 153/2017, la reconstrucția drepturilor salariale în sistemul de învățământ, reprezentând salariul de încadrare și sporurile aferente, este necesar a se avea în vedere și majorările prevăzute la alin. 3 lit. a și d ale art. 38, respectiv, majorarea de 25%, începând cu 1 ianuarie 2018 și de 20%, începând cu data de 1 martie 2018.

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

Punctul de vedere al

a arătat că ținând seamă de principiile sistemului de salarizare și de dispozițiile art. 39 alin. 6 din Legea nr. 153/2017 și a celorlalte prevederi legale invocate în cererea de chemare în judecată consideră că începând cu 1 septembrie 2017 angajații din sistemul de învățământ trebuie încadrați pe funcție, studii, grad didactic, tranșe de vechime în învățământ din 5 în 5 ani și gradația corespunzătoare vechimii în muncă conform Legii nr. 153/2017, dar salariul de bază trebuie stabilit conform HG nr. 38/2017 pentru funcție similară, pe tranșe de vechime în învățământ din 4 în 4 ani, la care se vor adăuga majorările salariale prevăzute de art. 38 din Legea nr. 153/2017.

Apreciază că, pentru a elimina această discriminare și inegalitate, legiuitorul a introdus excepția din art. 39 alin. 6 Legea nr. 153/2017, ca până la aplicarea integrală a Legii 153 salariul de bază pentru personalul didactic să se stabilească conform tranșelor de vechime în învățământ din actul normativ anterior, HG nr. 38/2017, care prevede tranșe din 4 în 4 ani, la care să se aplice majorările salariale prevăzute de art. 38 alin. 3 și 4 din Legea nr. 153/2017. - punctul său de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, conform art. 519 Cod Procedură Civilă pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept este acela că, apreciază ca fiind oportun și util pentru soluționarea cauzei ca

Înalta Curte de Casație și Justiție să se pronunțe cu privire la interpretarea art. 39 alin 6 coroborat cu art. 38 alin. 1, alin. 3 lit. d, alin. 4 ind. j și alin. 8 din Legea nr. 153/2017.

Intimata.

nu a formulat punct de vedere în cauză.

Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate

Completul de judecată împărtășește ce-a de a doua opinie expusă, în sensul că în interpretarea art. 39 alin.6 coroborat cu art. 38 alin.1, alin.3 lit. d, alin.4 ind.1 și alin.8 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ încadrat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017, pe durata aplicării tranzitorii a acestui act normativ, se face prin utilizarea gradației de vechime de 4 ani prevăzută în anexa la H.G. nr. 38/2017, pentru considerentele deja expuse.

În consecință, fiind îndeplinite condițiile prevăzute de art. 519 C.pr.civilă,

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
D I S P U N E**

În temeiul art. 519 Cod procedură civilă dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept cu privire la interpretarea art. 39 alin.6 coroborat cu art. 38 alin.1, alin.3 lit. d, alin.4 ind.1 și alin.8 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ încadrat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017 se face, pe durata aplicării tranzitorii a acestui act normativ, prin utilizarea gradației de vechime de 5 ani, prevăzută în anexa nr. 1 pct. 5 la Legea nr. 153/2017 sau a gradației de vechime de 4 ani prevăzută în anexa la H.G. nr. 38/2017?

În temeiul art. 520 alin. 4 C.proc.civ. SUSPENDĂ judecata prezentei cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile de către Înalta Curte de Casație și Justiție în dosarul nr. 2316/100/2019.

Pronunțată în ședința publică din 20 iulie 2020.

PREȘEDINTE

JUDECĂTOR

Prezent din instanță,
în temeiul art. 520 alin. 4 C.proc.civ.
în temeiul art. 520 alin. 4 C.proc.civ.

GREFIER