

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL SUCEAVA
SECȚIA DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL
ÎNCHEIERE

Sedința publică din data de 07 octombrie 2024

Președinte	XXX
Judecător	XXX
Judecător	XXX
Grefier	XXX

Pe rol se află judecarea recursului declarat de **recurenta - pârâtă AAA** împotriva Sentinței civile nr. 000 din data de 00.00.2024, pronunțată de Tribunalul Suceava – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal în dosarul nr. XXX, **intimat fiind reclamantul BBB**.

La apelul nominal făcut în ședință publică se prezintă avocat CCC pentru intimatul – reclamant BBB, lipsă fiind reprezentantul recurente – pârâte AAA.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează că s-au depus la dosar o serie de înscrisuri, o cerere de intervenție accesorie formulată de ZZZ și note scrise formulate de recurenta - pârâtă AAA.

Instanța reține că, la dosarul cauzei, ZZZ a depus o cerere de intervenție accesorie în favoarea intimatului - reclamant, prin email.

Avocat CCC, pentru intimatul – reclamant BBB, arată că a luat cunoștință de conținutul cererii depuse în cursul dimineții.

Instanța va proceda la comunicarea cererii de intervenție accesorie către părțile cauzei cu mențiunea de a pune concluzii asupra admisibilității ei în principiu, însă, la acest termen de judecată acordă cuvântul, în principal, asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 62/2024 și, în subsidiar, asupra suspendării judecării cauzei până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a unor dosare în care au fost ridicate probleme de drept similare.

Avocat CCC, pentru intimatul – reclamant BBB, având cuvântul, susține că a depus note scrise la dosar ce solicită a fi avute în vedere, mutatis mutandis, pentru alte două decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție. În esență, pentru cele trei drepturi principale solicitate prin cererea de chemare în judecată, susține că Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat deja, lucru pe care îl sintetizează. Astfel, prin Decizia nr. 7/2021, ÎCCJ s-a pronunțat asupra sporului de risc, prin Decizia nr. 72/2021, ÎCCJ s-a pronunțat asupra indemnizației de grad profesional, cerută și de reclamant prin cererea de chemare în judecată și acordată de instanța de fond, pentru că acesta a fost și motivul introducerii acestui litigiu și, de asemenea, prin Decizia nr. 42/2023, ÎCCJ s-a pronunțat asupra indemnizației de deplasare sau cazare.

Susține că cele trei drepturi principale solicitate de reclamant au fost statuate prin decizii anterioare ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, fie prin HP-uri, fie prin DCSD-uri. Mai susține că a observat și poziția exprimată de intervenientul CCC, care sintetizează exact aceleași lucruri, care solicită să se ia act că nu sunt îndeplinite în acest caz condițiile pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea aplicării art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024, pentru că asupra acestor drepturi salariale și de natură salarială instanța s-a pronunțat prin hotărâri anterioare și nu ar fi îndeplinite condițiile pentru sesizare.

Depune o analiză la dosar, precizând că înțelege rațiunile care au stat la baza punerii în discuție a acestei ordonanțe, însă apreciază că nu sunt chestiuni noi.

La solicitarea instanței de a-și expune punctul de vedere cu privire la motivele de recurs referitoare la capătul de cerere având ca obiect acordarea unui volum de 6 mc de lemn fasonat,

avocat CCC precizează că acesta este un capăt de cerere secundar, care este un drept care ține de dreptul de abitație sau de subzistență și, în niciun caz, nu-l apreciază ca fiind drept de natură salarială și de aceea a și spus că pe capetele de cerere principale pe drepturi salariale în natură salarială s-a pronunțat ICCJ, iar în ce privește celelalte două drepturi (6 mc și 10 mc), care sunt prevăzute pentru toți lucrătorii silvici și care sunt statuate în lege, apreciază că nu sunt drepturi salariale/de natură salarială, astfel încât să poată fi pusă în discuție sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Nefiind alte concluzii, instanța rămâne în pronunțare, în principal, asupra sesizării ÎCCJ și, în subsidiar, asupra suspendării judecării până la soluționarea de către aceasta a unor dosare în care se ridică probleme de drept similare.

CURTEA,

Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, în condițiile prevăzute de art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024, constată următoarele:

I. Expunerea pe scurt a cauzei

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Suceava – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal la data de 00.00.2023, sub nr. XXX, reclamantul BBB a solicitat instanței, în contradictoriu cu pârâta AAA ca, prin hotărârea pe care o va pronunța, să dispună următoarele:

1. Anularea răspunsului nr. 3280/13.02.2023 al Gărzii Forestiere Suceava la plângerea prealabilă nr. 1820/26.01.2023;

2. Acordarea indemnizației lunare neimpozabile în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie - începând cu data de 26 septembrie 2022;

3. Acordarea începând cu data de 26 septembrie 2022 și până la plata lor efectivă a daunelor - interese moratorii, sub forma actualizării și a dobânzilor legale, cu titlu de reparare a prejudiciului suferit prin neplata indemnizației neimpozabile în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie;

4. Acordarea indemnizației de grad profesional începând cu data de 19.12.2022;

5. Acordarea începând cu data de 19.12.2019 și până la plata lor efectivă a daunelor - interese moratorii, sub forma actualizării și a dobânzilor legale, cu titlu de reparare a prejudiciului suferit prin neplata indemnizației de grad profesional;

6. Acordarea sporului de risc de 25% din salariul de bază începând cu data de 26 septembrie 2022;

7. Acordarea începând cu data de 26 septembrie 2022 și până la plata lor efectivă a daunelor - interese moratorii, sub forma actualizării și a dobânzilor legale, cu titlu de reparare a prejudiciului suferit prin neplata sporului de risc;

8. Acordarea volumului de 6 mc lemn fasonat de foc anual și gratuit - începând cu data de 26 septembrie 2022;

9. Acordarea volumului de 10 mc lemn de lemn fasonat.

10. Obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

II. Soluția pronunțată de Tribunalul Suceava - Secția de Contencios Administrativ și Fiscal

Prin Sentința nr. 000 din data de 00.00.2024, Tribunalul Suceava - Secția de Contencios Administrativ și Fiscal a admis în parte acțiunea formulată de reclamantul BBB - în contradictoriu cu pârâta AAA.

A anulat răspunsul nr. 3280/13.02.2023 emis de pârâta AAA.

A obligat pârâta AAA să plătească reclamantului indemnizația prevăzută de art. 25 din OUG nr. 59/2000, începând cu data de 26.09.2022 până la stingerea dreptului sau a intervenirii unor modificări legislative, sumă actualizată cu rata inflației din data plății, precum și la plata dobânzii legale aferentă acestor drepturi bănești calculată de la data scadenței fiecărui drept salarial până la data plății efective.

A obligat pârâta să calculeze, să stabilească și să plătească reclamantului indemnizația lunară aferentă gradului profesional silvic începând cu data de 19.12.2022 până la stingerea dreptului sau a intervenirii unor modificări legislative, sumă actualizată cu rata inflației din data plății, precum și la plata dobânzii legale aferentă acestor drepturi bănești calculată de la data scadenței fiecărui drept salarial până la data plății efective.

A obligat pârâta la plata către reclamant a sumei de bani reprezentând sporul de risc de 25% din salariul de bază începând cu data de 26.09.2022 până la stingerea dreptului sau a intervenirii unor modificări legislative, sumă actualizată cu rata inflației din data plății, precum și la plata dobânzii legale aferentă acestor drepturi bănești calculată de la data scadenței fiecărui drept salarial până la data plății efective.

A obligat pârâta să acorde reclamantului cantitatea de 1,59 mc lemn fasonat de foc pentru anul 2022, începând cu anul 2023 cantitate de 6 mc lemn fasonat de foc/an pe toată durata îndeplinirii condițiilor legale.

A respins, ca neîntemeiată, cererea de acordare a 10 mc lemn de lucru fasonat.

Pentru a hotărî astfel, instanța de fond a reținut că prin Decizia nr. 463/26.09.2022 emisă de AAA a fost numit reclamantul BBB, începând cu data de 26.09.2022, pe perioadă nedeterminată, în funcția publică de execuție vacantă de consilier, clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Serviciul Programe de Împădurire/Reîmpădurire și Monitorizarea Acestora – Direcția Implementare și Avizare din cadrul AAA. Prin aceeași decizie s-au stabilit următoarele drepturi salariale: salariu de bază de 9309 lei (8095 lei - salariu de bază stabilit la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul AAA și 1214 lei -majorare salariu de bază pentru complexitatea muncii de 15%) (f.23-25 vol. I ds).

Prin adresa răspuns 3280/13.02.2023, pârâta a refuzat acordarea indemnizației lunare, a indemnizației de grad profesional, a sporului de risc de 25%, a unui volum anual de 6 mc de lemn fasonat de foc și a unui volum de 10 mc lemn fasonat de lucru, în esență, cu motivarea că dispozițiile legale invocate de reclamant nu se aplică sau situația reclamantului nu se încadrează în condițiile prevăzute de lege (f.38-44)

Contrar susținerilor pârâtei menționate în adresa răspuns 3280/13.02.2023, Tribunalul a reținut că pretențiile reclamantului sunt în mare parte întemeiate, dispozițiile legale fiind aplicabile reclamantului, nefiind abrogate sau în contradicție cu alte dispoziții.

Astfel, tribunalul a reținut că salarizarea personalului plătit din fonduri publice se face potrivit principiului legalității reglementat de art. 6 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 153/2017, conform căruia: „*drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege*”.

Astfel, deși drepturile solicitate de către reclamant nu sunt stabilite prin Legea cadru de salarizare nr. 153/2017, acestea sunt prevăzute prin acte normative speciale care reglementează statutul special al personalului silvic ce se încadrează în funcția publică, fiind drepturi proprii, specifice acestui tip de personal, neputându-se susține că nu ar exista temei pentru acordarea lor. Omisiunea reglementării lor prin legea generală a salarizării unice nu ar putea reprezenta un caz de abrogare tacită a dispozițiilor OUG 59/200 și ale Legii 47/2008 pe care își întemeiază reclamantul acțiunea, întrucât aceste prevederi fac parte din fondul legislației active.

Indemnizația lunară neimpozabilă de 30 % din salariul mediu brut pe economie

Obligarea la acordarea indemnizației lunare de 30 % din salariul mediu brut pe economie este prevăzută de art. 25 din OUG nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, fiind introdus prin Legea nr. 234/2019 de la data de 16.12.2019 privind modificarea și completarea OUG nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic. Astfel, potrivit prevederilor art. 25 din OUG nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, *personalul silvic care nu deține locuință personală în localitatea în care își desfășoară activitatea beneficiază de locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție, după caz. În cazul în care acest lucru nu este posibil, personalul silvic beneficiază de o indemnizație lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie.*

Atari dispoziții au caracter de lege specială în domeniul salarizării categoriei de personal din care face parte reclamantul. Astfel, deși un atare drept nu este stabilit prin Legea cadru de salarizare nr. 153/2017, fiind prevăzut prin actul normativ special care reglementează statutul special al personalului silvic ce se încadrează în funcția publică, are a fi recunoscut ca un drept propriu, specific acestui tip de personal. Nu se poate susține că absența reglementării prin legea generală a salarizării unice a unui atare drept ar reprezenta un caz de abrogare tacită dispozițiilor legale invocate, aceste prevederi făcând parte din fondul legislației active, și de altfel tocmai aceste dispoziții ce au fost invocate de reclamant în prezenta cauză, făcând obiect al modificărilor prin articolul I pct. 20 din legea nr. 234/2019, lege ulterioară salarizării personalului plătit din fonduri bugetare, denotându-se voința legiuitorului de recunoaștere în continuare a dreptului.

De altfel, sistemul de salarizare reglementat prin Legea nr. 153/2017 are la bază, printre altele, principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, precum și pe principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar, iar dreptul este reglementat de norma specială, astfel că aplicarea sa trebuie realizată prioritar.

Recunoașterea dreptului la indemnizația prevăzută de lege nu constituie un aspect de oportunitate, întrucât acordarea acesteia nu intră în marja de apreciere a autorității ce este ținută să procedeze numai la verificarea întrunirii condițiilor legale de acordare. Astfel încât, constrângerile bugetare, deși justifică obiectiv verificarea sumelor, nu pot fi opuse reclamantului întrucât dreptul subiectiv nu este unul condiționat, intrând în atribuția ordonatorului de credite sarcina asigurării sumelor necesare, fiind disproporționat a se pretinde titularului dreptului abstențiunea autorității în identificarea resurselor financiare.

Astfel, tribunalul a reținut că prin Hotărârea din 8 noiembrie 2005, pronunțată de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în Cauza *Kechko contra Ucrainei*, referindu-se la anumite drepturi de natură bănească acordate angajaților, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că *statul este cel care este în măsură să stabilească ce beneficii trebuie plătite angajaților săi din bugetul de stat. Statul poate dispune introducerea, suspendarea sau încetarea plății unor astfel de beneficii prin modificări legislative corespunzătoare. Totuși, atunci când o dispoziție legală este în vigoare și prevede plata anumitor beneficii, iar condițiile stipulate sunt respectate, autoritățile nu pot refuza în mod deliberat plata acestora atât timp cât dispozițiile legale rămân în vigoare.*

Tribunalul a reținut că deși distanța dintre localitatea de domiciliu a reclamantului și sediul pârâtei este una foarte mică, acest aspect nu poate conduce la respingerea acordării acestui drept, cât timp textul legal astfel cum este formulat nu prevede atari condiții sau derogări. În ce privește decontarea de cheltuieli în condițiile HG nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate precum și în cazul deplasării în interes de serviciu, acestea au în vedere situațiile particulare de delegare, detașare sau deplasare în interes de serviciu, noțiuni cu conținut specific ce descriu deplasările efectuate în scopul executării propriu – zise a raportului de muncă, iar nu se suprapun cu scopul și semnificația indemnizației ce face obiect al judecății.

Aceste statuări și îndreptățirea reclamantului la acordarea dreptului pretins sunt confirmate și de către Decizia nr. 42/2023 a ÎCCJ-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin care s-a stabilit că *în interpretarea art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000, dreptul la acordarea indemnizației lunare neimpozabile în cuantum de 30% din salariul*

mediu brut pe economie este suficient de bine determinat în lipsa elaborării unui regulament sau unor norme metodologice referitoare la condițiile și criteriile de acordare a locuințelor de serviciu pentru personalul silvic și că în interpretarea și aplicarea art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000, sintagma "în localitatea în care își desfășoară activitatea" se referă la localitatea în care se află sediul structurii organizatorice din cadrul instituției angajatoare nominalizate ca loc de muncă.

Potrivit dispozițiilor art. 1531 Cod Civil „(1) Creditorul are dreptul la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării. (2) Prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor și beneficiul de care acesta este lipsit.”, iar potrivit dispozițiilor art. 166 alin. (4) C. muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Prevederile civile sus-enunțate consacră principiul reparării integrale a prejudiciului suferit de creditor ca urmare a neexecutării de către debitor a obligației, conform căruia prejudiciul cuprinde atât pierderea efectiv suferită de creditor (damnum emergens), cât și beneficiul de care acesta este lipsit (lucrum cessans). Potrivit aceluiași dispoziții, în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu.

Ca atare, principiul reparării integrale a prejudiciului suferit de creditor, ca efect al neplății sumelor bănești impune, pe lângă reactualizarea creanței cu indicele prețurilor de consum și remedierea celui de-al doilea element constitutiv al prejudiciului, prin acordarea beneficiului de care a fost lipsit (lucrum cessans), respectiv daune-interese moratorii, sub forma dobânzii legale, astfel că dreptul la acordarea dobânzilor urmează a se naște ulterior exigibilității drepturilor, urmând a se dispune obligarea pârâtului să plătească daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale calculate asupra drepturilor recunoscute, începând cu data nașterii până la data acordării efective.

În consecință, creditorul datorează atât dobânzile legale cât și actualizarea cu indicele de inflație.

Față de considerentele de mai sus, tribunalul a obligat pârâta AAA să plătească reclamantului indemnizația prevăzută de art. 25 din OUG nr. 59/2000, începând cu data de 26.09.2022 până la stingerea dreptului sau a intervenirii unor modificări legislative, sumă actualizată cu rata inflației din data plății, precum și la plata dobânzii legale aferentă acestor drepturi bănești calculată de la data scadenței fiecărui drept salarial până la data plății efective.

Indemnizația de grad profesional

Prin Hotărârea nr. 24/19.12.2022 a Comisiei de încadrare și promovare pentru personalul silvic din cadrul Ministerului, Apelor și Pădurilor s-a hotărât acordarea gradelor profesionale și gradațiilor personalului silvic, printre care și reclamantului BBB care a obținut gradul de inginer inspector general silvic I. (f.35-37 vol I ds)

Potrivit art. 22 din OUG nr. 59/2000 privind statutul personalului silvic „(1) La stabilirea drepturilor salariale pentru personalul silvic se vor avea în vedere următoarele: nivelul studiilor, funcția, titlul științific, vechimea în muncă, vechimea în domeniul silviculturii, locul și condițiile în care își exercită profesia. (2) Indemnizația de grad profesional și sporul de risc reprezintă componente ale drepturilor salariale și se acordă lunar personalului silvic prevăzut la art. 4 alin. (1) în conformitate cu prevederile art. 120 alin. (3) - (5) din Legea nr. 46/2008 - Codul silvic, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (3) Sumele necesare pentru acordarea indemnizației de grad profesional prevăzute la alin. (2) se calculează, anual, prin înmulțirea valorii salariului minim brut garantat în plată la nivel național cu coeficientul k prevăzut pentru fiecare grad și pentru fiecare gradație. (4) Valorile coeficientului k sunt prevăzute în anexa nr. 2. (5) Sumele necesare pentru acordarea indemnizației de grad profesional prevăzute la alin. (2) se asigură de către angajator din bugetul propriu.”

Conform art.120 alin.4 din Codul silvic „Indemnizațiile aferente gradelor profesionale pentru personalul silvic din cadrul autorității publice centrale care răspunde de silvicultură și subunitățile teritoriale ale acesteia se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod”.

Astfel, indemnizația de grad profesional este o componentă a drepturilor salariale ale personalului silvic, după cum s-a prevăzut expres prin art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 59/2000, și este stabilit prin lege.

Nu se poate susține că dispoziția vizată a fost abrogată implicit prin legile-cadru de salarizare reprezentate de Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de legile anuale de aplicare etapizată, anterioare republicării Codului silvic din data de 12 august 2015, neexistând vreun argument juridic valabil în sensul că ar contraveni principiilor enunțate în cuprinsul acestor reglementări.

Acordarea acestei indemnizații este în concordanță și cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare (Legea-cadru nr. 153/2017), art. 7 lit. a) și c) din această lege prevăzând că: „în înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație: a) 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-LX; (...) c) indemnizația de încadrare reprezintă suma de bani corespunzătoare funcției, gradului, gradației și vechimii în funcție, prevăzută în anexele nr. I - LX;”.

Prin urmare, prevederea din alin.4 referitoare la indemnizația de grad profesional este în vigoare, este stabilită prin lege, textul de lege nu a fost abrogat expres și nici nu contravine legilor de salarizare.

Legea nr. 153/2017 a intrat în vigoare la data de 1 iulie 2017, în conformitate cu art. 43 din acest act normativ, iar modificarea OUG nr. 59/2000 în care s-a schimbat inclusiv art. 22 a intrat în vigoare pe 16 decembrie 2019.

În consecință, instanța a apreciat că legiuitorul a acceptat prin Legea nr. 175/2017 ca personalul silvic să primească pe lângă drepturile salariale prevăzute de dispozițiile Legii nr. 153/2017 și indemnizația de grad profesional, că altfel nu ar fi reglementat o astfel de lege după intrarea în vigoare a legii de salarizare unice, anterior amintite.

Prin Decizia nr. 72/2021 a Înaltei Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin care s-a stabilit că: „în interpretarea dispozițiilor art. 120 alin. (4) din Legea nr. 46/2008 - Codul silvic, personalul silvic nu beneficiază de indemnizația de grad profesional în absența elaborării unor acte normative care să reglementeze modalitatea de stabilire, în concret, a acestui drept salariat.”, instanța constată că aceasta nu-și are aplicabilitate în cauză, perioada vizată de reclamant fiind ulterioară modificării art. 22 din O.U.G. nr. 59/2000 privind Statul personalului silvic prin Legea nr. 234 din 9 decembrie 2019.

Potrivit dispozițiilor art. 1531 Cod Civil „(1) Creditorul are dreptul la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării. (2) Prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor și beneficiul de care acesta este lipsit.”, iar potrivit dispozițiilor art. 166 alin. (4) C. muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Prevederile civile sus-enunțate consacră principiul reparării integrale a prejudiciului suferit de creditor ca urmare a neexecutării de către debitor a obligației, conform căruia prejudiciul cuprinde atât pierderea efectiv suferită de creditor (damnum emergens), cât și beneficiul de care acesta este lipsit (lucrum cessans). Potrivit aceluiași dispoziții, în cazul în care o sumă de bani nu

este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu.

Ca atare, principiul reparării integrale a prejudiciului suferit de creditor, ca efect al neplății sumelor bănești impune, pe lângă reactualizarea creanței cu indicele prețurilor de consum și remedierea celui de-al doilea element constitutiv al prejudiciului, prin acordarea beneficiului de care a fost lipsit (lucrum cessans), respectiv daune-interese moratorii, sub forma dobânzii legale, astfel că dreptul la acordarea dobânzilor urmează a se naște ulterior exigibilității drepturilor, urmând a se dispune obligarea pârâtului să plătească daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale calculate asupra drepturilor recunoscute, începând cu data nașterii până la data acordării efective.

În consecință, creditorul datorează atât dobânzile legale cât și actualizarea cu indicele de inflație.

Pentru aceste considerente instanța a obligat pârâta să calculeze, să stabilească și să plătească reclamantului indemnizația lunară aferentă gradului profesional silvic începând cu data de 19.12.2022 până la stingerea dreptului sau a intervenirii unor modificări legislative, sumă actualizată cu rata inflației din data plății, precum și la plata dobânzii legale aferentă acestor drepturi bănești calculată de la data scadenței fiecărui drept salarial până la data plății efective, drepturile acestora urmând a fi stabilite prin raportare la încadrarea menționată în Hotărârea nr. 24/19.12.2022 a Comisiei de încadrare și promovare pentru personalul silvic din cadrul Ministerului, Apelor și Pădurilor.

Sporul de risc de 25 % din salariul de bază

Reclamantul a solicitat obligarea la plata sporului de risc în cuantum de 25% din salariul de bază începând cu data de 26.09.2022 conform art. 120 alin.5 Legea 47/2008, actualizat cu indicele de inflație și plata dobânzii legale până la plata efectivă.

Analizând sporul de risc raportat la modificările legislative intervenite în domeniul salarizării, inclusiv prin Legea-cadru nr. 153/2017 în prezent în vigoare, ÎCCJ a reținut la pct. 52 din considerentele Deciziei nr. 7/2021, faptul că *„Prin urmare, se poate trage o primă concluzie, în sensul că sporul prevăzut de art. 120 alin. (5) din Codul silvic este în vigoare, este stabilit prin lege, textul de lege nu a fost abrogat expres și nici nu contravine legilor de salarizare, astfel cum s-a reținut anterior.”*

A mai reținut ÎCCJ și faptul că *„...normele legale în vigoare oferă suficiente elemente pentru determinarea și acordarea sporului de risc prevăzut de art. 120 alin. (5) din Codul silvic.... Or, în situația sporului de risc prevăzut de art. 120 alin. (5) din Codul silvic, legiuitorul a stabilit prin lege cuantumul acestuia, categoriile de personal care beneficiază de acesta și modul de calcul, respectiv aplicarea unui procent de 25% la salariul de bază, care la rândul său se determină potrivit dispozițiilor art. 22 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 59/2000, coroborate cu cele ale Legii-cadru nr. 153/2017.”*

Raportat la dispozițiile legale de mai sus și la Decizia nr. 7/2021, instanța a reținut că reclamantul are dreptul la acordarea sporului de risc prevăzut de art. 120 alin. 5 din Legea nr. 46/2008.

Astfel cum a reținut și ÎCCJ în Decizia nr. 7/2021, *„...nu se poate condiționa acordarea unui drept sau spor prevăzut de lege pentru motivul că, în organizarea executării legii, autoritatea publică centrală nu respectă termenul stabilit în lege pentru emiterea ordinului de aprobare a normelor, regulamentelor, instrucțiunilor și ghidurilor de bune practici, acest comportament al autorității contravenind principiului supremației legii.”* Și nici nu poate fi condiționată acordarea acestui spor de data publicării în Monitorul Oficial a deciziei prin care ÎCCJ a dezlegat o problemă de drept.

De asemenea, conform art. 25 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 *„Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor*

gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz."

Astfel, ceea ce a limitat legiuitorul la 30% nu a fost suma sporurilor cuvenite fiecăreia dintre persoanele cărora i se adresează această lege, ci a fost avută în vedere suma elementelor enumerate acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite, raportat tot la o sumă globală, anume suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare.

Pârâta nu a făcut dovada faptului că, prin acordarea sporului legal de 25% persoanelor îndreptățite, s-ar depăși 30% din suma salariilor de bază ale întregului personal.

În considerarea celor de mai sus, instanța constată că reclamantul are dreptul la sporul de risc în cuantum de 25% din salariul de bază începând cu data de 26.09.2022.

În ceea ce privește cererea accesorie, instanța a reținut că și aceasta este întemeiată deoarece, în temeiul disp. art. 1.531 din Codul civil, pentru repararea prejudiciului suferit, creditorul are dreptul la daune-interese constând atât în actualizarea sumei cu rata inflației *damnum emergens* (pierdere efectivă), cât și cu dobânda legală, *lucrum cessans* (beneficiul nerealizat).

În consecință, Tribunalul a admis cererea, a obligat pârâta la plata către reclamant a sumei de bani reprezentând sporul de risc de 25% din salariul de bază începând cu data de 26.09.2022 până la stingerea dreptului sau a intervenirii unor modificări legislative, sumă actualizată cu rata inflației din data plății, precum și la plata dobânzii legale aferentă acestor drepturi bănești calculată de la data scadenței fiecărui drept salarial până la data plății efective.

Volumul de 6 mc de lemn fasonat de foc pe an și volumul de 10 mc lemn de lucru fasonat:

Conform art. 33 din O.U.G. nr. 59/2000, **(1) Personalul silvic prevăzut la art. 4 alin. (1) are dreptul să primească, anual, gratuit, un volum de 6 mc lemn fasonat de foc.** Contravaloarea lemnului, la nivelul ultimului preț al lemnului fasonat de foc, stabilit de Institutul Național de Statistică, se suportă de angajator și se prevede în bugetul de venituri și cheltuieli; **(2) Pentru personalul silvic angajat cu contract individual de muncă, acordarea dreptului prevăzut la alin. 1 se face în baza contractului colectiv de muncă negociat la nivel de unitate sau sector de activitate;** **(3) Dreptul prevăzut la alin. 1 se poate acorda și din alte sortimente de lemn fasonat destinat valorificării la populație, în condițiile legii, în echivalent valoric lemn fasonat de foc;** **(4) În situația în care angajatorul nu poate asigura volumul de lemn fasonat prevăzut la alin. 1, dreptul se acordă în bani personalului silvic, în cuantum reprezentând contravaloarea lemnului de foc;** **(5) De dreptul prevăzut la alin. 1 beneficiază și persoanele care au avut cel puțin 15 ani calitate de angajat la una din entitățile prevăzute la art. 2 și s-au pensionat de la una din acestea. Acesta va fi asigurat de către ultimul angajator de la care s-au pensionat. În cazul în care ultimul angajator nu mai există, se află în organizare judiciară sau faliment, dreptul prevăzut la alin. 1 se asigură de către structura silvică de stat care administrează pădurile pe raza domiciliului solicitantului.** **(6) În cazul decesului titularului, de dreptul prevăzut la alin. 1 beneficiază soțul supraviețuitor sau, după caz, copiii aflați în întreținere."**

Conform art. 34 din O.U.G. nr. 59/2000 **(1) Personalul silvic prevăzut la art. 4 alin. (1) lit. b), cu o vechime minimă de 5 ani în domeniul silvicultură, are dreptul să primească pentru nevoi proprii, o singură dată pe perioada derulării contractului de muncă, un volum de 10 mc lemn de lucru fasonat.** Contravaloarea lemnului, la nivelul ultimului preț al lemnului de lucru fasonat stabilit de Institutul Național de Statistică, se suportă de angajatorul beneficiarului. Acordarea acestui drept se face în baza contractului colectiv de muncă negociat la nivel de unitate sau sector de activitate. În cazul decesului titularului, de dreptul prevăzut în prezentul alineat beneficiază soțul supraviețuitor sau, după caz, copiii aflați în întreținere.

Legiuitorul în art.4 diferențiază personalul silvic în categorii în funcție de modul prin care se stabilește raportul de muncă, la lit. **b)** fiind menționat personal silvic angajat cu contract individual de muncă - personalul silvic care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, încheiat în condițiile Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu

modificările și completările ulterioare, sau în baza unui contract de mandat, încheiat în condițiile legii;

În cuprinsul Metodologiei din 11 aprilie 2002 privind acordarea unor drepturi personalului silvic de toate gradele profesionale din cadrul autorității publice centrale care răspunde de silvicultura și al structurilor silvice teritoriale din subordinea acesteia (publicat în M. Of. nr. 333 din 20 mai 2002), legiuitorul a statuat, modalitatea de acordarea a lemnului gratuit respectiv emiterea anuală pe baza situațiilor aprobate secretarul de stat pentru păduri, respectiv inspectorii-șefi, a unei adeverințe care să ateste dreptul prevăzut la art. 1. Modelul adeverinței este prevăzut în anexa la prezenta metodologie (art.3 alin.1), autoritatea competentă de a onora cantităților aprobate și termenul de soluționare a cererilor respectiv un termen de 30 de zile de la data înregistrării cererii.

Analizând răspunsul dat de pârâta prin adresa nr.3280/13.02.2023 coroborat cu celelalte probe administrate la dosar, tribunalul a reținut că nu s-a făcut dovada că începând cu data de 26.09.2022 reclamantul ar fi primit anual cantitatea de 6 mc/an lemn fasonat de foc sau că ar fi primit vreodată cantitatea de 10 mc lemn fasonat în baza art. 34 din OUG 59/2000. Totodată, tribunalul a reținut că prin norma citată legiuitorul nu a condiționat în niciun fel recunoașterea și acordarea dreptului de deținerea materialului lemnos de către angajator, iar constrângerile bugetare nu îi pot fi opuse, întrucât dreptul subiectiv nu este unul condiționat, atribuția ordonatorului de credite fiind de a asigura sumele necesare, conform legislației speciale în vigoare.

Or, este evident că această obligație ce revine ocoalelor silvice este una legală, intrând așadar în sfera sarcinilor legale care trebuie avute în vedere cu ocazia exploatărilor forestiere și fiind, ca atare, opozabilă chiar și terților, care nu pot face abstracție de dispoziții legale imperative și să impună termeni contractuali care să eludeze dispozițiile legii. Practic, a furniza lemnul necesar pentru complinirea obligației reglementate de art. 33 din O.U.G. nr. 59/2000, sau contravaloarea acestuia, este o sarcină a fondului forestier și trebuie executată ca atare.

Legiuitorul a reglementat inclusiv situația în care ultimul angajator nu mai există, ori se află în organizare judiciară sau faliment, atunci când dreptul prevăzut la alin. 1 se asigură de către structura silvică de stat care administrează pădurile pe raza domiciliului solicitantului, fiind așadar evident că orice situație deficitară trebuie soluționată de ocoalele silvice în cooperare cu structura silvică de stat de care aparțin.

În consecință, pârâta nu a avut o justificare rezonabilă și obiectivă pentru a ajunge la situația de a nu i se acorda acest drept statuat prin legea specială.

De asemenea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că o autoritate de stat nu poate invoca lipsa de fonduri ca pretext pentru a nu-și îndeplini obligațiile (Hotărârea din 8 noiembrie 2005, pronunțată în Cauza Kechko împotriva Ucrainei, paragraful 26).

Tribunalul a ținut seama în acordarea anuală a celor 6 mc de lemn fasonat de foc, faptul că începând cu data de 26.09.2022 reclamantul este numit în funcția de consilier, clasa I, grad profesional superior, gradația 5 la Serviciul Programe de Împădurire/Reîmpădurire și Monitorizarea Acestora – Direcția Implementare și Avizare din cadrul Gărzii Forestiere Suceava, încadrându-se astfel în categoria personalului silvic cu statut de funcționar public prevăzut de art.4 alin.1 lit. a din OUG 59/2000, iar pentru anul 2022, pentru 97 de zile în această funcție i se cuvin doar 1,59 mc lemn fasonat de foc, nefiind vorba de un an întreg.

Prin urmare, de vreme ce acest drept este recunoscut prin lege specială, iar acordarea acestuia nu este amânată pentru perioada în litigiu prin existența altor dispoziții legale, instanța apreciază că reclamantul are dreptul la acordarea acestuia, condițiile legale fiind îndeplinite.

Față de considerentele de fapt și de drept în cele ce preced, în temeiul art.33 alin.1 și alin.5 din OUG 59/2000, având în vedere că nu s-a dovedit în cauză că reclamantul ar fi primit 6mc/an de lemn fasonat de foc și faptul că se încadrează în disp. art. 4 alin.1 lit. a din OUG 59/2000, tribunalul a apreciat întemeiată în parte solicitarea reclamantului, pârâta urmând a fi obligată să acorde gratuit reclamantului cantitatea de 1,59 mc lemn fasonat de foc pentru anul 2022, iar

începând cu anul 2023 cantitate de 6 mc lemn fasonat de foc/an pe toată durata îndeplinirii condițiilor legale.

III. Recursul formulat de pârâta AAA împotriva hotărârii instanței de fond

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs pârâta AAA, solicitând casarea/desființarea sentinței atacate ca nelegală, netemeinică și nefondată, iar pe fondul cauzei respingerea acțiunii reclamantului BBB.

În motivare, a arătat că raportul de serviciu al domnului BBB, având funcția publică de execuție de consilier cl. I, grad profesional superior în cadrul AAA, este încheiat cu o instituție publică, iar dispozițiile legale aplicabile în materie de drepturi salariale cuvenite personalului silvic angajat al unei instituții publice, care are statutul de funcționar public sunt, în mod exclusiv, cele înscrise în Codul administrativ și în Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile în care tot personalul silvic.

Reclamantul la fel ca tot personalul silvic cu statut de funcționar public angajat al AAA, nu a avut și nu are statut special și nu se încadrează în prevederile art. 380 și art. 382 din Codul administrativ, loc în care sunt definite activitățile cu caracter special care implică exercitarea prerogativelor de putere publică și unde se stabilește că prin statute speciale se reglementează drepturi, îndatoriri, incompatibilități specifice și categoriile de personal bugetar care sunt exceptate de la aplicarea prevederilor privind funcționarii publici.

Contrar considerentelor înscrise în sentința nr. 178/28.03.2024 (pag. 5), se poate observa că există o neconcordanță între aceste argumente și prevederile O.U.G. nr. 57/2019-Codul administrativ, în care, activitatea desfășurată de personalul silvic cu statut de funcționar public este înscrisă în categoria activităților cu caracter general și nu a activităților cu caracter special. Dacă se vor reține aceste considerente, precum că O.U.G. nr. 59/2000 și Legea nr. 46/2008 au caracter de lege specială în domeniul salarizării personalului silvic cu statut de funcționar public, categorie căreia aparține reclamantul, chiar și după ce va fi analizată situația prin raportare la cerințele impuse de O.U.G. 57/2019 - Codul administrativ, a solicitat să se observe dispozițiile art. 8 din O.U.G. 77 din 30 iunie 2021 privind înființarea Gărzii Forestiere Naționale.

Instanța de fond și-a întemeiat pe motive greșite și următoarea concluzie (pag. 5): „Omisiunea reglementării lor prin legea generală a salarizării unice nu ar putea reprezenta un caz de abrogare tacită a dispozițiilor OUG nr. 59/2000 și ale Legii nr. 47/2008 pe care își întemeiază reclamantul acțiunea, întrucât aceste prevederi fac parte din fondul legislației active.”, când în fapt nu este vorba de o omisiune, ci de o interdicție clară stabilită prin Legea cadru nr. 153/2017, la art. 1, alin. (3), iar la art. 44, alin. (1) se dispune că: „La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă orice alte dispoziții contrare prezentei legi.”

Anterior intrării în vigoare a Legii Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 a fost în vigoare Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, iar în baza acestei legi-cadru au fost adoptate legi anuale privind salarizarea personalului bugetar, respectiv Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice în vigoare de la data de 01.01.2011 și până la data de 01.07.2017, când a intrat în vigoare Legea-cadru nr. 153/2017. Dispozițiile art. 39 lit. y) din Legea nr. 284/2010, prevăd că de la data intrării în vigoare a legii se abrogă „orice alte dispoziții contrare prezentei legi”, ceea ce conduce la concluzia că, începând cu data de 01.01.2011, prevederile din Codul Silvic și cele din O.U.G. 59/2000, privind statutul personalului silvic, cu modificările și completările ulterioare, prin care se acordă o serie de drepturi salariale personalului silvic sunt scoase din vigoare, astfel că, în raport cu prevederile art. I alin. (2) și art. 20 alin. (I) din Legea nr. 248/2010, se poate constata că orice text de lege care prevede acordarea de sporuri, premii sau alte drepturi salariale pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, edictate anterior intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 248/2010, au fost abrogate expres, direct sau indirect, prin art. 39 din Legea-cadru nr. 284/2010.

Referitor la indemnizația lunară neimpozabilă de 30% din salariul mediu brut pe economie, a adăugat următoarele:

- conform principiului legalității consacrat de art. 1 alin. (5) din Constituția României, în activitatea sa, AAA este obligată să procedeze la verificarea întrunirii condițiilor legale de acordare a drepturilor salariale, condiții pe care cererea de acordare a indemnizației lunare neimpozabile de 30% din salariul mediu brut pe economie formulată de reclamant, nu le îndeplinește. Motivul prezentat de instanță „Astfel încât, constrângerile bugetare, deși justifică...” este străin răspunsului formulat de instituție, înregistrat cu nr. 3280/13.02.2023. Dacă ar fi făcut referiri la aspectul financiar atunci s-ar fi subliniat doar faptul că nu sunt îndeplinite condițiile legale pentru angajarea acestei cheltuieli publice, din motivele juridice expuse anterior;

- instanța, în mod greșit nu a analizat neconcordanța dintre prevederile O.U.G. 59/2000-Statutul personalului silvic, atunci când s-a pronunțat că: „Reține apoi curtea că atare dispoziții au caracter de Lege specială...” în condițiile în care prevederile art. 76 alin. (4) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, lege specială în materie de impozite și taxe, (în vigoare la data pronunțării ICCJ prin Decizia nr. 42/2023), stabilesc că veniturile salariale reprezentând indemnizație lunară pentru locuință sunt venituri impozabile și se supun regulilor instituite de art. 25 din Legea cadru de salarizare nr. 153/2017, de încadrare în plafonul de 30% din fondul de salarii at ordonatorului de credite;

- instanța în mod greșit nu a avut în vedere nici faptul că pentru drepturi similare celui care face obiectul litigiului, prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, art. 76 alin. (4 ind. 1) impun a fi îndeplinite anumite condiții, făcându-se mereu referire la sintagma „angajatul, soțul/soția” raportare care poate avea relevanță în cauză, pentru că soția domnului BBB este angajata AAA și a fost îndreptățită la plata indemnizației pentru locuință prin Decizia nr. 59 din 30 ianuarie 2024 pronunțată de Curtea de Apel Suceava;

- un alt aspect important este și distanța de la domiciliul reclamantului la sediul instituției (aprox. 2 Km), distanță a cărei parcurgere presupune un efort obișnuit, pe care-l fac majoritatea funcționarilor publici și nu un efort deosebit pe care „legiuitorul a intenționat să compenseze efortul suplimentar...”.

Referitor la indemnizația de grad profesional, la argumentele juridice sus-enunțate, a adăugat următoarele:

- domnul BBB este angajatul AAA, în funcția publică de execuție de consilier clasa I, grad profesional superior, în cadrul Serviciului programului de împădurire/reîmpădurire și monitorizarea acestora - Direcția implementare și avizare și exercită raportul de serviciu pe perioadă nedeterminată, în baza Deciziei inspectorului șef al Gărzii Forestiere Suceava, nr. 463/26.09.2022, iar toate drepturile salariale de care poate beneficia în mod legal au fost stabilite prin acest act administrativ, decizie pe care a primit-o și nu a contestat-o în termenul legal, conform reglementărilor în vigoare;

- pentru ocuparea funcției publice în cadrul instituției condiția pe care personalul silvic trebuie să o îndeplinească este cea legată de existența studiilor universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul silvicultură, gradul silvic nereprezentând o cerință pentru ocuparea unei funcții publice;

- instanța de fond și-a întemeiat în mod greșit și următoarea concluzie, (pag. 8): „Acordarea acestei indemnizații este în concordanță și cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare... astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX; (...) c) indemnizația de încadrare reprezintă suma de bani corespunzătoare funcției, gradului, gradației și vechimii în funcție, prevăzute în anexele nr. I-IX”, când de fapt în anexa nr. VIII a Legii-cadru nr. 153/2017, care reglementează drepturile salariale ale Familiei ocupaționale de funcții bugetare-Administrație, de care aparține și Garda Forestieră Suceava, sunt doar drepturile salariale corespunzătoare funcției, gradului, gradației și vechimii în funcția publică, iar indemnizația pentru gradul profesional deținut de personalul silvic nu se regăsește nicăieri în conținutul acestei legi.

Referitor la sporul de risc de 25% din salariul de bază, la argumentele sus-enunțate a menționat următoarele:

- în mod greșit, instanța de judecată a arătat: „Astfel, ceea ce a limitat legiuitorul la 30% nu a fost suma sporurilor cuvenite fiecăruia dintre persoanele căreia i se adresează această lege, ci a fost avută în vedere suma elementelor enumerate acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite...Pârâta nu a făcut dovada faptului că, prin acordarea sporului legal de 25% persoanelor îndreptățite, s-ar depăși 30% din suma salariilor de bază ale întregului personal.”, în condițiile în care, așa după cum se poate citi în pag. 6 răspunsul adresat petentului, înregistrat cu nr. 3280/13.02.2023, instituția a prezentat și justificat cum acordarea altor drepturi salariale față de cele stabilite în Legea Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 (prevăzute în Legea nr. 46 din 19 martie 2008 privind Codul silvic și de O.U.G. 59/2000, cu modificările și completările ulterioare, cum ar fi: sporul de risc în proporție de 25% din salariul de bază; indemnizația de grad profesional, de aproximativ 20% din salariul de bază; indemnizație lunară pentru locuință; lemnul de foc; etc.) va adăuga situației prezente în care se găsește personalul silvic cu statut de funcționar public ce beneficiază de indemnizația de hrană (cca 4% din salariul de bază), sporuri de încă 55% -75% din salariul de bază, situație care va genera o depășire a limitei maxime a sporurilor prevăzute de art. 25 din Legea nr. 153/2017, pentru fiecare ordonator de credite, de 30% din suma salariilor de bază. Conform art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 743 din 9 septembrie 2015 privind organizarea și funcționarea Gărzilor forestiere, act normativ care a reglementat activitatea instituției „Gărzile forestiere, denumite în continuare Gărzi, sunt instituții publice teritoriale, cu personalitate juridică, în subordinea autorității publice centrale care răspunde de silvicultură, finanțate integral de la bugetul de stat...”. Numărul posturilor aferente Gărzilor forestiere era precizat în Anexa nr. 1 a H.G. 743/2015, unde au fost prevăzute posturile a căror ocupare este condiționată de existența studiilor universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul silvicultură. Garda Forestieră Suceava figura cu un număr total de 85 posturi, din care 77 pot fi ocupate doar de personalul silvic, ceea ce înseamnă 90,5% din totalul funcționarilor publici, începând cu anul 2023, actul normativ care reglementează activitatea instituției este H.G. 46/2023 privind organizarea, funcționarea și repartizarea numărului de posturi pentru Garda Forestieră Națională și gărzile forestiere, act normativ în care Gărzii Forestiere Suceava îi sunt alocate 132 posturi, iar dintre acestea, 124 posturi pot fi ocupate doar de personalul silvic, ceea ce înseamnă că 94 % din totalul funcționarilor publici angajați ai instituției este personal silvic îndreptățit de instanțele de judecată să primească sporuri de peste 55 % din salariul de bază. Justificarea depășirii limitei de 30% din salariile de bază la nivelul ordonatorului de credite pentru sporurile acordate personalului silvic s-a argumentat destul de clar prin prezentarea actelor normative care reglementează activitatea și care stabilesc numărul posturilor a căror ocupare este condiționată de existența studiilor universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul silvicultură, valoare care s-a cifrat mereu la peste 90% din totalul funcționarilor publici angajați ai instituției. Dacă instanțele de judecată îndreptătesc peste 90 % dintre funcționarii publici angajați ai instituției să primească sporuri de peste 55% din salariul de bază, respectarea prevederilor art. 25 din Legea nr. 153/2017 este imposibil de realizat la nivelul ordonatorului de credite, în condițiile în care cei mai puțin de 10% dintre funcționarii publici cu pregătire de altă specialitate decât cea silvică, au venituri inferioare personalului silvic.

Referitor la acordarea unui volum de 6 mc lemn fasonat de foc, la argumentele sus-enunțate, a adăugat următoarele:

- în conformitate cu prevederile art. 7 lit. (m) din Legea Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare, termenul de venit salarial este definit astfel: venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar”;

- Legea nr. 153/2017, la art. 35 precizează caracterul drepturilor salariale, respectiv: „Sumele reprezentând drepturile salariale prevăzute de prezenta lege sunt lunare, în formă brută și supuse impozitării, potrivit legii”.

Codul Fiscal - Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în dispoziții generale, stabilește și definește că scopul și sfera de cuprindere a Codului Fiscal sunt impozitele, taxele și contribuțiile sociale obligatorii, veniturile din salarii și asimilate salariilor, bazele de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat în cazul persoanelor care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, precum și în cazul persoanelor pentru care plata unor prestații sociale se achită de instituții publice, etc.

Codul Fiscal, la art. 10 definește veniturile în natură: „(1) în înțelesul prezentului cod, veniturile impozabile cuprind veniturile în numerar și/sau în natură. (2) în cazul venitului în natură, valoarea acestuia se stabilește pe baza cantității și a prețului de piață pentru bunurile sau serviciile respective.”;

- veniturile din salarii și asimilate salariilor sunt reglementate la art. 76 din Legea 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, unde se regăsește și venitul reprezentând contravaloarea unui volum de șase metri cubi lemn de foc, acordat anual personalului silvic conform hotărârilor instanțelor de judecată;

- modalitatea de determinare a impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor este prevăzută la art. 78 din Legea 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;

- baza de calcul a contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor este stabilită la art. 139 din Legea 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Cota contribuțiilor de asigurări sociale datorate de către persoanele fizice care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății contribuției de asigurări sociale, potrivit prezentei legi este prevăzută la art. 138 din Legea 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

Categoriile de venituri supuse contribuției de asigurări sociale de sănătate sunt reglementate la art. 155 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate este reglementată la art. 156 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare: după cum rezultă din textele de lege prezentate mai sus, venitul în natură, reprezentând contravaloarea unui volum de șase metri cubi lemn de foc face parte din venitul lunar brut al angajatului, asupra căruia se aplică: impozitul pe salariu, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate, astfel că prevederea din O.U.G. 59/2000-privind statutul personalului silvic, care stipulează că lemnul de foc se acordă cu titlu gratuit nu poate fi valorificată în condițiile în care legile speciale care reglementează domeniul, respectiv, Legea nr. 153/2017 și Legea nr. 227/2015, Codul Fiscal stabilesc că acest drept este venit în natură, care face parte din venitul salarial supus impozitării, pentru care angajatul datorează contribuții la bugetul asigurărilor sociale și care face parte din categoria veniturilor care se supun regulii instituite de art. 25 din Legea nr. 153/2017 pentru fiecare ordonator de credite, de a plafona aceste sume la 30% din suma salariilor de bază. Din argumentele juridice prezentate rezultă că personalul silvic angajat al AAA, inclusiv BBB nu a îndeplinit activități cu caracter special care implică exercitarea prerogativelor de putere publică și statut special, statut în baza căruia să poată fi exceptat de la aplicarea Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea funcționarilor publici. Aplicarea în mod exclusiv a normelor de drept material care reglementează funcția publică este corectă și legală și nu produce discriminare în rândul personalului bugetar aparținând familiei ocupaționale - Administrație, grupă căreia este afiliată și Garda Forestieră Suceava.

Intimatul BBB a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea recursului ca nefondat și menținerea sentinței nr. 178/28.03.2024 ca fiind legală și temeinică.

Instanța fondului a reținut în mod corect faptul că fiind angajat al AAA, numit prin Decizia nr. 463/26.09.2022, pe perioadă nedeterminată, în funcția publică de execuție vacantă de consilier, clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Serviciul Programe de Împădurire/Reîmpădurire

și Monitorizarea Acestora - Direcția Implementare și Avize, face parte din categoria personalului silvic cu statut de funcționar public, activitatea profesională fiind desfășurată pe raza administrativă a Gărzii Forestiere Suceava - județele Suceava, Neamț, Botoșani, Iași și Bacău (conform fișei postului - existentă la dosarul de fond), în funcție de dispozițiile primite de la șeful ierarhic superior, fără a deține locuință personală în localitatea unde lucrează și fără a i se fi atribuit o locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție.

Contrar aserțiunilor recurente - pârâte, instanța fondului a reținut în mod corect faptul că face parte din categoria personalului silvic, legitimarea unei atare calificări rezidând din prevederile art. 1 și art. 4 din O.U.G. nr. 59/2000, cu sublinierea faptului că intimatul - reclamant se încadrează în categoria de personal silvic reglementată în ipoteza art. 4 alin. 1 lit. a) din menționata ordonanță.

Aceasta, în condițiile în care instanța fondului a reținut corect faptul că intimatul - reclamant este încadrat în cadrul AAA, iar potrivit art. 1 alin. 1 și 4 din OUG nr. 32/2015, Gărzile forestiere sunt instituții publice cu personalitate juridică, în subordinea autorității publice centrale care răspunde de silvicultură, prin preluarea atribuțiilor activităților, a posturilor și a personalului de la comisariatele de regim silvic și cinegetic, denumite în continuare CRSC, care se desființează, activitatea Gărzilor fiind subordonată autorității publice centrale care răspunde de silvicultură, organizată ca direcție generală cu atribuții de reglementare, implementare și control al regimului silvic și cinegetic, denumită în continuare Direcție.

În cuprinsul prevederilor Codului administrativ indicate de către recurenta - pârâtă sunt determinate categoriile de funcționari publici în privința cărora sunt aplicabile statutele speciale, legea enumerând în cadrul art. 380 Cod administrativ sectoarele în care se pot adopta astfel de statute speciale. Art. 380 alin. (1) lit. h) lasă însă posibilitatea ca această enumerare să fie complinită prin adoptarea unor statute speciale și în cadrul „altor servicii publice stabilite de lege, care îndeplinesc activitățile publice prevăzute la art. 370 alin. 3 lit. h”. În cuprinsul art. 370 alin. (3) lit. h) se prevede că reprezintă activități care implică exercitarea prerogativelor de putere publică activitățile cu caracter special care privesc exercitarea autorității publice în domenii de competență exclusivă a statului, în temeiul și în executarea legilor și a celorlalte acte normative, categorie din care fac parte și activitățile desfășurate de către persoanele care își desfășoară activitatea profesională în domeniul silviculturii.

Prin urmare, coroborând aceste dispoziții legale, rezultă că și personalul silvic cu calitatea de funcționar public face parte din categoria funcționarilor publici care beneficiază de și cărora li se aplică statutele speciale. În prezenta speță, statutul special aplicabil intimatului reclamant - funcționar public de execuție care își exercită activitatea în cadrul AAA - este O.U.G. nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, care reprezintă reglementarea specială prin care se derogă de la statutul general, în limitele pe care acesta din urmă le impune și care este aplicabil inclusiv personalului silvic cu calitate de funcționar public. Din interpretarea acestei dispoziții legale rezultă că textul de lege nu face distincție între diferitele categorii de personal silvic în ceea ce privește vocația acestora la acordarea locuinței de serviciu, respectiv la acordarea indemnizației lunare neimpozabile în cuantum de 30%, după cum acesta are sau nu calitatea de funcționar public, aceste prevederi aplicându-se nediferențiat întregului personal silvic.

Așadar, instanța fondului a reținut corect că salarizarea personalului plătit din fonduri publice se face potrivit principiului legalității reglementat de art. 6 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 153/2017.

De asemenea, instanța fondului a reținut corect și faptul că deși drepturile solicitate de către intimatul reclamant nu sunt stabilite prin Legea cadru de salarizare nr. 153/2017, acestea sunt prevăzute prin acte normative speciale care reglementează statutul special al personalului silvic ce se încadrează în funcția publică, fiind drepturi proprii, specifice acestui tip de personal, neputându-se susține că nu ar exista temei pentru acordarea lor. Omisiunea reglementării lor prin legea generală a salarizării unice nu ar putea reprezenta un caz de abrogare tacită a dispozițiilor O.U.G.

59/2000 și ale Legii 47/2008 pe care își întemeiază intimatul - reclamant acțiunea, întrucât aceste prevederi fac parte din fondul legislației active.

Pentru aceste considerente, a solicitat să se rețină faptul că intimatul - reclamant face parte din categoria funcționarilor publici cărora le sunt aplicate dispozițiile Legii nr. 46/2008 privind Codul silvic și dispozițiile Ordonanței de Urgență nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, reținere corectă a instanței de fond.

Cu privire la distanța de la domiciliul intimatului - reclamant la sediul recurenteii pârâte - AAA, contrar aserțiunilor recurenteii-pârâte, a solicitat să se rețină că nu prezintă importanță distanța dintre domiciliul Intimatului reclamant și sediul instituției angajatoare (AAA), aspect reținut în mod corect de către instanța fondului care stipulează faptul că deși distanța dintre localitatea de domiciliu a intimatului - reclamant și sediul recurenteii pârâte este una foarte mică, acest aspect nu poate conduce la respingerea acordării acestui drept, cât timp textul legal astfel cum este formulat nu prevede atare condiții sau derogări.

Argumentul referitor la justificarea unei distanțe mai mari sau mai mici sau justificarea unei imposibilități de a reveni zilnic la locuința sa din altă localitate nu se impune atâta timp cât textul legal nu prevede atare condiții.

Per a contrario, dacă legiuitorul ar fi optat pentru condiționarea acordării indemnizației de anumite criterii (inclusiv distanța), ar fi stabilit criterii limitative de acordare a dreptului (prin lege sau prin norme). Dar cum nici legea nu prevede aplicarea unor asemenea norme și nici autoritățile nu au pus în aplicare norme limitative, instanța fondului a reținut în mod corect faptul că nu prezintă importanță distanța pe care trebuie să o parcurgă zilnic pentru a se deplasa la sediul instituției angajatoare.

De asemenea, trebuie menționat că nu prezintă relevanță dacă activitatea sa implică sau nu activitate de teren, întrucât această activitate nu exclude vocația la primirea indemnizației.

Probatoriul administrat în cauză relevă împrejurarea că domiciliază în sat Sfântu Ilie, comuna Șcheia, strada Dealul Crucii nr 157, județul Suceava, acesta fiind angajat în cadrul AAA, cu sediul în Municipiul Suceava, strada Teilor F.N., județul Suceava, exercitându-și, în mod evident, la sediul instituției angajatoare atribuțiile cu caracter general menționate în Fișa postului (asigurarea respectării regimului silvic), atribuții ce vizează întocmirea și supunerea spre aprobare inspectorului șef a rapoartelor, notelor și informărilor cu privire la aspectele constatate în urma inspecțiilor și controalelor efectuate, asigurarea evidențelor operative statistice, realizarea, întreținerea și actualizarea bazei de date necesare desfășurării activităților de inspecție și control silvic.

Așadar, cum intimatul reclamant nu deține o locuință în localitatea în care își desfășoară activitatea și nici recurenta - pârâtă nu deține locuință de serviciu, de protocol sau intervenție în localitatea/localitățile unde angajații acesteia își desfășoară activitatea, instanța fondului a reținut în mod corect faptul că îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru a beneficia de o locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție, sau, în situația în care recurenta - pârâtă nu îi poate pune la dispoziție o asemenea locuință, are dreptul să i se plătească indemnizația lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie.

Cu privire la acordarea indemnizației lunare neimpozabile în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie - începând cu data de 26 septembrie 2022, instanța fondului a reținut faptul că obligarea la acordarea indemnizației lunare de 30% din salariul mediu brut pe economie este prevăzută de art. 25 din O.U.G. nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, fiind introdus prin Legea nr. 234/2019 de la data de 16.12.2019 privind modificarea și completarea OUG nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic. Astfel, potrivit prevederilor art. 25 din O.U.G. nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, personalul silvic care nu deține locuință personală în localitatea în care își desfășoară activitatea beneficiază de locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție, după caz. În cazul în care acest lucru nu este posibil, personalul silvic beneficiază de o indemnizație lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie.

Atare dispoziții au caracter de lege specială în domeniul salarizării categoriei de personal din care face parte. Astfel, deși un atare drept nu este stabilit prin Legea cadru de salarizare nr. 153/2017, fiind prevăzut prin actul normativ special care reglementează statutul special al personalului silvic ce se încadrează în funcția publică, are a fi recunoscut ca un drept propriu, specific acestui tip de personal. Nu se poate susține că absența reglementării prin legea generală a salarizării unice a unui atare drept ar reprezenta un caz de abrogare tacită dispozițiilor legale invocate, aceste prevederi făcând parte din fondul legislației active, și de altfel tocmai aceste dispoziții ce au fost invocate în prezenta cauză, făcând obiect al modificărilor prin articolul I pct. 20 din Legea nr. 234/2019, lege ulterioară salarizării personalului plătit din fonduri bugetare, denotându-se voința legiuitorului de recunoaștere în continuare a dreptului.

De altfel, sistemul de salarizare reglementat prin Legea nr. 153/2017 are la bază, printre altele, principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salariată se stabilesc prin norme juridice de forță legii, precum și pe principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariate, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar, iar dreptul este reglementat de norma specială, astfel că aplicarea sa trebuie realizată prioritar.

Recunoașterea dreptului la indemnizația prevăzută de lege nu constituie un aspect de oportunitate, întrucât acordarea acesteia nu intră în marja de apreciere a autorității ce este ținută să procedeze numai la verificarea întrunirii condițiilor legate de acordare. Astfel încât, constrângerile bugetare, deși justifică obiectiv verificarea sumelor, nu pot fi opuse intimatului - reclamant întrucât dreptul subiectiv nu este unul condiționat, intrând în atribuția ordonatorului de credite sarcina asigurării sumelor necesare, fiind disproporționat a se pretinde titularului dreptului abstențiunea autorității în identificarea resurselor financiare.

În prezenta speță, instanța fondului a reținut corect faptul că nu deține o locuință în localitatea în care își desfășoară activitatea, iar recurenta - pârâtă nu a contestat situația de fapt și nici nu a făcut dovada că i-a asigurat acestuia locuință de serviciu, protocol sau intervenție, ci a motivat faptul că nu există temei legal pentru acordarea acestei indemnizații. Ori, în situația în care nu există posibilitatea de a asigura o locuință de serviciu, recurentei - pârâte îi revine obligația de a-i acorda intimatului - reclamant indemnizația de 30% din salariul mediu brut pe economie, neprezentând importanță că soția acestuia este angajată la aceeași instituție, deoarece fiecare dintre aceștia își desfășoară activitatea în mod separat (atribuțiile acestora sunt stabilite pentru fiecare în parte și nu se deplasează în același timp/loc pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu).

De altfel, sistemul de salarizare reglementat prin Legea nr. 153/2017 are la bază, printre altele, principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salariată se stabilesc prin norme juridice de forță legii, precum și pe principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariate, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar, iar dreptul este reglementat de norma specială, astfel că aplicarea sa trebuie realizată prioritar.

În opinia sa, recunoașterea dreptului la indemnizația prevăzută de lege nu constituie un aspect de oportunitate, întrucât acordarea indemnizației lunare nu intră în marja de apreciere a autorității și a instanței de judecată (care decide în numele legii), ci acestea sunt ținute să procedeze la verificarea întrunirii condițiilor legale de acordare și aplicare a dreptului subiectiv care nu este condiționat de criteriul de oportunitate.

Această reținere este confirmată și de către Decizia nr. 42/2003 a ICCJ care evidențiază faptul că interpretarea art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000, dreptul la acordarea indemnizației lunare neimpozabile în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie este suficient de bine determinat în lipsa elaborării unui regulament sau unor norme metodologice referitoare la condițiile și criteriile de acordare a locuințelor de serviciu pentru personalul silvic și că în interpretarea și aplicarea art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000, sintagma în localitatea în care își desfășoară activitatea se referă la localitatea în care se află sediul structurii organizatorice din cadrul instituției angajatoare nominalizate ca loc de muncă.

Prin urmare, norma reglementată de art. 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 nu este aplicabilă salariatului căruia executarea raportului de serviciu însuși îi impune efectuarea de deplasări către anumite destinații sau pe o arie geografică bine determinată, ci acelor salariați care locuiesc într-o altă localitate decât în cea în care se află structura teritorială a angajatorului indicată în actul juridic ce îi reglementează raportul de muncă/de serviciu ca fiind locul muncii (sediul social sau doar un sediu administrativ al acestuia), pentru că acest tip de indemnizație vizează doar compensarea efortului suplimentar reprezentat de deplasarea zilnică la sediul central sau al structurii locale a angajatorului în vederea începerii derulării raportului de muncă și nu include cazul deplasărilor în scopul executării propriu-zise a raportului de muncă.

Cum obligația de indemnizare se acordă exclusiv în situația în care angajatorul nu poate oferi o locuință, este evident faptul că aceste obligații alternative au ca premisă împrejurarea că salariatul nu locuiește în localitatea în care se află structura organizatorică a angajatorului ce constituie și locul său de muncă și nu situația în care nu există un loc de muncă fix, activitatea presupunând deplasarea continuă în aria teritorială de competență a angajatorului, caz în care obligația principală ar fi imposibil de executat.

Prin urmare, interpretarea logică și sistematică a normelor aplicate raportului juridic de serviciu este aceea că are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 personalul silvic care nu locuiește în localitatea în care se află structura organizatorică a angajatorului, astfel cum este indicată ca loc de muncă, în cazul particular al funcționarului public, prin actul de numire în funcție.

Prin urmare, de vreme ce acest drept este recunoscut prin lege, iar plata nu este amânată prin existența altor dispoziții legale, are dreptul la recunoașterea și acordarea indemnizației, condițiile legale fiind îndeplinite, iar refuzul recurenței - pârâte constituie un exces de putere din partea acesteia, sens în care se impune respingerea recursului formulat de către AAA.

Cu privire la acordarea indemnizației de grad profesional începând cu data de 19.12.2022, arată că Decizia ÎCCJ nr. 72/2021, dată în dezlegarea unor chestiuni de drept, nu vine decât să confirme soluția de admitere a prezentei cereri. Considerentele cuprinse în paragrafele 50 și 52 sunt în sensul că, odată cu adoptarea Legii nr. 234/2019, există un cadru normativ care permite stabilirea cuantumului indemnizației aferente gradului profesional și criteriile pe baza cărora aceasta poate fi calculată. Reglementarea adusă indemnizației de grad profesional odată cu adoptarea Legii nr. 234/2019 obligă angajatorul la plata dreptului salarial având în vedere valoarea juridică superioară a reglementării prin raportare la o eventuală reglementare prin hotărâre de guvern la care fac trimitere dispozițiile art. 120 alin. (4) din Legea 46/2008. Tot în considerentele Deciziei ÎCCJ nr. 72/2021, obligatorie pentru toate instanțele de la data publicării în Monitorul Oficial potrivit art. 521 alin. (3) C.pr.civ., sunt statuate argumentele pentru care cererea nu poate fi admisă pentru perioada anterioară intrării în vigoare a legii 234/2019. Relevante în acest sens sunt paragrafele 51 și 52 potrivit cărora „acordarea acestui drept pentru perioada anterioară intrării în vigoare a Legii nr. 234/2019 s-ar face fie prin pronunțarea unor hotărâri imposibil de executat din cauza neindicării cuantumului obligației, fie prin stabilirea de către instanțe a acestui cuantum, cu depășirea competenței puterii judecătorești.

Raportat la dispozițiile legale precitate și la Decizia nr. 72/2021 a ÎCCJ, a solicitat să se rețină că are dreptul la alocarea, calcularea și plata indemnizației de grad profesional începând cu data de 19.12.2022.

Astfel, instanța fondului a reținut în mod corect faptul că indemnizația de grad profesional este o componentă a drepturilor salariale ale personalului silvic, după cum s-a prevăzut expres prin art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 59/2000 și este stabilită prin lege.

Nu se poate susține că dispoziția vizată a fost abrogată implicit prin legile-cadru de salarizare reprezentate de Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de Legile anuale de aplicare etapizată, anterioare republicării Codului silvic din data de 12 august 2015, neexistând

vreun argument juridic valabil în sensul că ar contraveni principiilor enunțate în cuprinsul acestor reglementari. Acordarea acestei indemnizații este în concordanță și cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare (Legea-cadru nr. 153/2017), art. 7 lit. a) și c) din această lege.

Prin urmare, prevederea din alin. (4) referitoare la indemnizația de grad profesional este în vigoare, este stabilită prin lege, textul de lege nu a fost abrogat expres și nici nu contravine legilor de salarizare.

Legea nr. 153/2017 a intrat în vigoare la data de 1 iulie 2017, în conformitate cu art. 43 din acest act normativ, iar modificarea O.U.G. nr. 59/2000 în care s-a schimbat inclusiv art. 22 a intrat în vigoare pe 16 decembrie 2019. În consecință, instanța apreciază că legiuitorul a acceptat prin Legea nr. 175/2017 ca personalul silvic să primească pe lângă drepturile salariale prevăzute de dispozițiile Legii nr. 153/2017 și indemnizația de grad profesional, că altfel nu ar fi reglementat o astfel de lege după intrarea în vigoare a legii de salarizare unice, anterior amintite.

Cu privire la acordarea sporului de risc de 25% din salariul de bază începând cu data de 26 septembrie 2022, a arătat că este o componentă a drepturilor salariale ale personalului silvic, alături de indemnizația de grad profesional, așa cum s-a prevăzut expres și prin art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 59/2000 și, mai mult decât atât, este stabilit prin lege, textul de lege care îl reglementează nu a fost abrogat expres, până în prezent.

Existența acestui spor este în concordanță și cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice, astfel cum a fost modificată. Intenția legiuitorului a fost aceea a recunoașterii activităților din domeniul silviculturii care implică prin natura lor îndatoriri și riscuri deosebite, din cauza creșterii numărului și gravității agresiunilor comise asupra personalului silvic de către cetățenii surprinși în momentul săvârșirii unor fapte de natura contravențională/infracțională în fondul forestier.

Legiuitorul a dispus acordarea acestui spor de risc întreg personalului silvic, indiferent că are calitatea de funcționar public sau personal contractual, întrucât acest personal, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, este supus permanent riscurilor.

Activitatea sa se desfășoară în păduri, în locuri izolate fără semnal de telefonie, deplasările se fac pe drumuri forestiere, pe poteci de munte, pe marginea prăpăstiilor și a râpelor acoperite cu vegetație forestieră, intrând în contact cu persoanele care săvârșesc delikte silvice, constatările făcându-se în fondul forestier, unde datorită izolării, personalul silvic care este neînarmat este supus riscului atacurilor din partea delictvenților. De asemenea, deplasările în fondul forestier supun personalul silvic riscului atacurilor din partea animalelor sălbatice.

Activitatea de control a personalului silvic se desfășoară și în parchete forestiere unde se fac exploatare de arbori, astfel încât și în această situație acest personal este supus riscurilor accidentelor ce se produc în nenumărate rânduri.

În majoritatea cazurilor astfel de evenimente au fost urmate de perioade lungi de spitalizare a personalului silvic sau chiar decese, stare de pericol care a generat stimularea și încurajarea acestei categorii de personal prin acordarea sporului de risc.

Cu privire la acordarea sporului de risc trebuie amintită și Decizia nr. 7/2021, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 590 din 11 iunie 2021, ÎCCJ - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii a statuat în sensul că „În interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art. 120 alin. (5) din Legea nr. 46/2008 - Codul silvic, republicată, cu modificările și completările ulterioare, personalul silvic la care fac referire aceste dispoziții beneficiază de un spor de risc de 25% din salariul de bază, în absența elaborării normelor, regulamentelor, instrucțiunilor și ghidurilor de bune practici, conform prevederilor art. 115 alin. (1) din aceeași lege.”

Analizând sporul de risc raportat la modificările legislative intervenite în domeniul salarizării, inclusiv prin Legea-cadru nr. 153/2017 în prezent în vigoare, ÎCCJ a reținut la pct. 52 din considerente faptul că „Prin urmare, se poate trage o primă concluzie, în sensul că sporul prevăzut de art. 120 alin. (5) din Codul silvic este în vigoare, este stabilit prin lege, textul de lege nu a fost abrogat expres și nici nu contravine legilor de salarizare, astfel cum s-a reținut anterior”.

A mai reținut ÎCCJ și faptul că normele legale în vigoare oferă suficiente elemente pentru determinarea și acordarea sporului de risc prevăzut de art. 120 alin. (5) din Codul silvic.

Or, în situația sporului de risc prevăzut de art. 120 alin. (5) din Codul silvic, legiuitorul a stabilit prin lege cuantumul acestuia, categoriile de personal care beneficiază de acesta și modul de calcul respectiv aplicarea unui procent de 25% la salariul de bază, care la rândul său se determină potrivit dispozițiilor art. 22 alin. (1) și (2) din O.U.G nr. 59/2000 coroborate cu cele ale Legii-cadru nr. 153/2017.

Raportat la dispozițiile legale enunțate și la Decizia nr. 7/2021, a menționat că are dreptul la acordarea sporului de risc prevăzut de art. 120 alin. (5) din Legea nr. 46/2008 începând cu data de 26 septembrie 2022.

Astfel cum a reținut și ÎCCJ în Decizia nr. 7/2021: „nu se poate condiționa acordarea unui drept sau spor prevăzut de lege pentru motivul că, în organizarea executării legii, autoritatea publică centrală nu respectă termenul stabilit în lege pentru emiterea ordinului de aprobare a normelor, regulamentelor, instrucțiunilor și ghidurilor de bune practici, acest comportament al autorității contravenind principiului supremației legii.” Și nici nu poate fi condiționată acordarea acestui spor de data publicării în Monitorul Oficial a deciziei prin care ÎCCJ a dezlegat o problemă de drept.

Cu privire la acordarea daunelor-interese moratorii (dobânda legală aferentă fiecărui capăt de cerere) arată că după cum a reținut și instanța fondului - în mod corect - este îndreptățit și la plata daunelor interese moratorii, sub forma actualizării și a dobânzilor legale cu titlu de reparare a prejudiciului suferit prin neplata drepturilor solicitate în partea introductivă a cererii, respectiv: indemnizația lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie începând cu data de 26 septembrie 2022, indemnizația aferentă gradului profesional începând cu data de 19.12.2022 și sporul de risc de 25% din salariul de bază începând cu data de 26 septembrie 2022. Dobânzile legale solicită să fie acordate începând cu data menționată anterior, până la data plății efective a sumelor cuvenite.

Cu privire la acordarea volumului de 6 mc lemn fasonat de foc anual și gratuit - începând cu data de 26 septembrie 2022, instanța fondului a reținut corect că art. 33 alin. (1) din O.U.G. nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, stabilește în mod clar faptul că „personalul silvic prevăzut la art. 4 alin. 1 are dreptul să primească, anual, gratuit, un volum de 6 mc lemn fasonat de foc. Contravaloarea lemnului, la nivelul ultimului preț al lemnului fasonat de foc, stabilit de Institutul Național de Statistică, se suportă de angajator și se prevede în bugetul de venituri și cheltuieli”.

Această solicitare survine ca urmare a intrării în vigoare (decembrie 2019) a Legii nr. 234/2019 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic care recunoaște dreptul să primească anual, gratuit, un volum de 6 mc lemn fasonat foc.

Potrivit Ordinului MADR nr.156/2002 privind exercitarea unor drepturi acordate de lege personalului silvic de toate gradele profesionale din cadrul autorității publice centrale care răspunde de silvicultura și al structurilor silvice teritoriale din subordinea acesteia are dreptul de a primi gratuit lemn pentru încălzirea locuinței în cantitate de 6 mc/an - personalul silvic numit în funcție printr-un act administrativ și care se află într-un raport de serviciu cu autoritatea publică centrală care răspunde de silvicultură sau cu autoritatea publică centrală care răspunde de vânătoare sau cu structurile teritoriale de specialitate ale acestora, cu alte autorități și instituții publice centrale sau cu structurile teritoriale ale acestora; personalul silvic ales sau numit într-o funcție de demnitate publică; personalul silvic care își desfășoară activitatea pe baza unui contract individual de muncă, încheiat în condițiile Legii nr. 53/2003 - privind Codul muncii - republicată, cu modificările și completările ulterioare sau în baza unui contract de mandate, încheiat în condițiile legii.

Instanța fondului a avut în vedere faptul începând cu data de 26.09.2022 este numit în funcția de consilier, clasa I, grad profesional superior, gradația 5 la Serviciul Programe de

Împădurire/Reîmpădurire și Monitorizarea Acestora - Direcția Implementare și Avizare din cadrul Gărzii Forestiere Suceava, încadrându-se astfel în categoria personalului silvic cu statut de funcționar public prevăzut de art. 4 alin. (1) lit. a) din O.U.G. 59/2000, iar pentru anul 2022, pentru 97 de zile în această funcție i se cuvin doar 1,59 mc lemn fasonat de foc, nefiind vorba de un an întreg.

Prin urmare, de vreme ce acest drept este recunoscut prin lege specială, iar acordarea acestuia nu este amânată pentru perioada în litigiu prin existența altor dispoziții legale, instanța apreciază că are dreptul la acordarea acestuia, condițiile legale fiind îndeplinite.

Prin încheierea de ședință din data de 19.06.2024, instanța a pus în vedere părților să pună concluzii asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în condițiile O.U.G. nr. 62/2024, în vederea pronunțării unei hotărâri privind dezlegarea chestiunilor de drept care se ridică în prezenta cauză.

Prin notele scrise depuse la data de 07.10.2024, intimatul - reclamant a susținut că nu sunt îndeplinite condițiile de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri privind dezlegarea chestiunilor de drept ridicate în prezenta cauză deoarece chestiunea de drept invocată nu este nouă, fiind deja clarificată prin Decizia nr. 42/2023 a Înaltei Curți de Casație și Justiție. A precizat că instanța de recurs deține toate instrumentele juridice pentru a pronunța o hotărâre corectă și justă în speță, fără a fi necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

IV. Admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție:

Conform art. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, (1) *Prezenta ordonanță de urgență se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal.* (2) *Prezenta ordonanță de urgență se aplică și în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului prevăzut la alin. (1).* (3) *Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.*

Potrivit art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024 (1) *Dacă în cursul judecării proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.*

În cauză, Curtea reține că litigiul de față se încadrează în sfera proceselor prevăzute de dispozițiile art. 1 din O.U.G. nr. 62/2024 având în vedere că intimatul – reclamant BBB, având funcția publică de execuție de Consilier, clasa I, grad profesional superior – Serviciul Programe de împădurire/reîmpădurire și Monitorizare a acestora – Direcția Implementare și Avizare, făcând parte din categoria personalului silvic cu statut de funcționar public, a formulat o cerere de chemare în judecată a recurente – pârâte AAA, prin care a solicitat obligarea acesteia din urmă la anularea răspunsului nr. 3280/13.02.2023 a Gărzii Forestiere Suceava la plângerea prealabilă nr. 1820/26.01.2023 și la acordarea indemnizației lunare neimpozabile în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie, începând cu data de 26.09.2022, acordarea indemnizației de grad profesional începând cu data de 19.12.2022, acordarea sporului de risc de 25% din salariul de bază începând cu data de 26 septembrie 2022, acordarea volumului de 6 mc lemn fasonat de foc anual

și gratuit – începând cu data de 26 septembrie 2022, cu dobânda legală și actualizarea cu rata inflației.

Contrar susținerilor intimatului – reclamant, expuse verbal la termenul de judecată din data de 07.10.2024, Curtea reține natura salarială a dreptului prevăzut de art. 33 alin. (1) din O.U.G. nr. 59/2000, potrivit căruia personalul silvic prevăzut la art. 4 alin. (1) are dreptul să primească anual, gratuit, un volum de 6 mc lemn fasonat de foc, rezultând că acest drept își are izvorul în raportul de muncă/serviciu stabilit între părți.

Totodată, având în vedere motivele de nelegalitate invocate de recurenta – pârâtă față de hotărârea primei instanțe și argumentele aduse în sprijinul acestora, Curtea reține că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de dispozițiile legale anterior evocate deoarece soluționarea cauzei depinde de lămurirea următoarelor chestiuni de drept ridicate prin cererea de recurs:

1. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 și art. 76 alin. (4) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, se poate considera că dreptul la indemnizația lunară pentru locuință reprezintă un venit salarial imposibil, supus regulilor instituite de prevederile art. 25 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice?

2. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 și art. 76 alin. (4) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, se poate considera că dreptul la indemnizația lunară pentru locuință este supus condiției ca soțul/soția angajatului Gărzii Forestiere să nu fie, la rândul său, beneficiar al unei indemnizații de aceeași natură?

3. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 33 din O.U.G. nr. 59/2000, dreptul la acordarea unui volum de 6 mc lemn fasonat de foc pe an reprezintă un venit care face parte din venitul lunar brut al personalului silvic angajat al Gărzii Forestiere prevăzut la art. 4 alin. (1) din O.U.G. nr. 59/2000, supus impozitării conform art. 10 din Codul Fiscal, precum și regulilor instituite de prevederile art. 25 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice?

Curtea constată că Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceste chestiuni de drept nici nu fac obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

În detrimentul susținerilor intimatului - reclamant, Curtea reține că aceste chestiuni de drept nu au format obiectul analizei Înaltei Curți de Casație și Justiției prin deciziile invocate (Decizia nr. 7/2021 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii, publicată în M. Of., Partea I, nr. 590 din 11.06.2021, Decizia nr. 72/2021 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii, publicată în M. Of., Partea I, nr. 1158 din 06 decembrie 2021, Decizia nr. 42/2023 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în M. Of., Partea I, nr. 767 din 24 august 2023).

Părțile nu au depus puncte de vedere cu privire la aceste chestiuni de drept.

Punctul de vedere al completului de judecată

Cu privire la prima întrebare, Curtea apreciază că dispozițiile art. 25 teza a II - a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 potrivit căroră *Personalul silvic care nu deține locuință personală în localitatea în care își desfășoară activitatea beneficiază de locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție, după caz. În cazul în care acest lucru nu este posibil, personalul silvic beneficiază de o indemnizație lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie* sunt suficient de clare pentru a stabili că indemnizația lunară are caracter neimpozabil. Raportul dintre dispozițiile normative invocate în cauză (art. 25 din O.U.G.

nr. 59/2000 și dispozițiile Codului fiscal) este cel specific existenței unei norme derogatorii de la dispozițiile Codului fiscal.

Totodată, Curtea apreciază că indemnizația în discuție se încadrează printre cele prevăzute de art. 25 din Legea nr. 153/2017 conform căreia *(1) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, însă această împrejurare nu poate conduce la refuzul recunoașterii de plano a îndreptățirii beneficiarului la acordarea dreptului, fiind o chestiune care vizează executarea în concret a obligației de plată în raport de disponibilul bănesc de la nivelul ordonatorului de credite.*

În ceea ce privește a doua întrebare, Curtea apreciază că dispozițiile art. 25 teza a II - a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 potrivit căreia *Personalul silvic care nu deține locuință personală în localitatea în care își desfășoară activitatea beneficiază de locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție, după caz. În cazul în care acest lucru nu este posibil, personalul silvic beneficiază de o indemnizație lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie* sunt suficient de clare pentru a stabili că indemnizația lunară are caracter intuitu personae. Raportul dintre dispozițiile normative invocate în cauză (art. 25 din O.U.G. nr. 59/2000 și dispozițiile Codul fiscal) este cel specific existenței unei norme derogatorii de la dispozițiile Codului fiscal. Astfel, nu constituie o condiție pentru acordarea indemnizației în discuție ca soțul/soția angajatului Gărzii Forestiere să nu fie, la rândul său, beneficiar al unei indemnizații de aceeași natură.

În ceea ce privește a treia întrebare, Curtea apreciază, că în lipsa vreunei norme derogatorii, dreptul la acordarea unui volum de 6 mc lemn fasonat de foc pe an reprezintă un venit care face parte din venitul lunar brut al personalului silvic angajat al Gărzii Forestiere prevăzut la art. 4 alin. (1) din O.U.G. nr. 59/2000, supus impozitării conform art. 10 din Codul Fiscal, precum și regulilor instituite de prevederile art. 25 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, însă această împrejurare nu poate conduce la refuzul recunoașterii de plano a îndreptățirii beneficiarului la acordarea dreptului, fiind o chestiune care vizează executarea în concret a obligației de plată în raport de disponibilul bănesc de la nivelul ordonatorului de credite.

Față de cele expuse, în temeiul art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, Curtea va sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prin care să se dea o rezolvare de principiu chestiunilor de drept anterior expuse.

De asemenea, instanța va suspenda judecarea prezentei cauze până la pronunțarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunilor de drept ce formează obiectul acestei sesizări.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE**

În temeiul art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prin care să se dea o rezolvare de principiu următoarelor chestiuni de drept:

1. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 și art. 76 alin. (4) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, se

poate considera că dreptul la indemnizația lunară pentru locuință reprezintă un venit salarial imposibil, supus regulilor instituite de prevederile art. 25 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice?

2. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 25 teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 și art. 76 alin. (4¹) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, se poate considera că dreptul la indemnizația lunară pentru locuință este supus condiției ca soțul/soția angajatului Gărzii Forestiere să nu fie, la rândul său, beneficiar al unei indemnizații de aceeași natură?

3. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 33 din O.U.G. nr. 59/2000, dreptul la acordarea unui volum de 6 mc lemn fasonat de foc pe an reprezintă un venit care face parte din venitul lunar brut al personalului silvic angajat al Gărzii Forestiere prevăzut la art. 4 alin. (1) din O.U.G. nr. 59/2000, supus impozitării conform art. 10 din Codul Fiscal, precum și regulilor instituite de prevederile art. 25 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice?

Suspendă judecarea prezentei cauze până la pronunțarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunilor de drept ce formează obiectul acestei sesizări.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării.

Cererea de recurs se va depune la Curtea de Apel Suceava.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin grefa instanței, în condițiile prevăzute de art. 402 teza a II - a C.pr.civ., astăzi, data de 07.10.2024.

Președinte,

Judecători,

Grefier,

Red. XXX.

Tehnored. XXX

4 ex./17.10.2024