

ROMÂNIA
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA A II-A CIVILĂ DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică din 10 Octombrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE:

Grefier:

Pe rol fiind soluționarea cauzei în contencios administrativ și fiscal privind pe reclamanta și pe reclamanta, în contradictoriu cu pârâta, având ca obiect drepturi bănești.

La apelul nominal făcut în ședința publică de asăzi, se constată lipsa părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care:

Se constată că la data de 03.06.2024, prin Compartimentul Registratură al acestei instanțe, a depus la dosarul cauzie „*adresă comunicare relații*”.

Instanța reține că a răspuns la cele solicitate cu privire la salariul maxim în plată.

Având în vedere dispozițiile OG 62/2024, instanța apreciază necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu privire la următoarea chestiune de drept: *„Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. 1 și alin. 4 din Legea-cadru nr. 153/2017, raportat și la principiile reglementate de art. 6 alin. 1 din aceeași lege, stabilirea nivelului maxim de salarizare al personalului încadrat în cadrul unei agenții județene pentru plăți și inspecție socială se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară (aceeași funcție, grad, gradație) în cadrul unei/unor/tuturor agențiilor județene pentru plăți și inspecții sociale din țară, cu luarea în considerare a tuturor majorărilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive.”*

În aceste condiții, instanța urmează a dispune suspendarea prezentei cauzei până la soluționarea chestiunii de drept.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra cauzei de față, reține următoarele:

Prin acțiunea în contencios administrativ formulată, reclamantele,, au solicitat, în contradictoriu cu pârâta,, obligarea acesteia la emiterea deciziilor de acordare a drepturilor salariale cuvenite, la nivelul maxim aflat în plată la nivelul, începând cu data de 01.01.2019 și în continuare, pentru ambele reclamante, în conformitate cu dispozițiile art. 39 alin. (4) Legea 153/2017. Totodată, s-a solicitat obligarea pârâtei la plata diferenței dintre veniturile salariale încasate și cele cuvenite până la zi, corespunzător gradației pentru fiecare reclamant în parte, actualizate cu indicele de inflație și dobânda legală de referință la data plății efective.

În motivare, au învederat că în fapt, sunt functionari publici în cadrul iar salariile nu sunt calculate la nivelul maxim acordat funcțiilor similare din cadrul altor, instituții similare, mai exact la nivelul salariilor din cadrul, Au apreciat că această modalitate de

salarizare, respectiv existenta unor diferente la nivelul salariului de bază între funcționarii publici care își desfășoară activitatea în cadrul unor instituții similare, în aceleași condiții și au aceleași funcții este discriminatorie și a încăleat principiile promovate de Legea nr. 153/2017 - art. 6, precum și de Decizia nr. 794/2016 a C.C.R.

Legiuitorul, prin art. 39 alin. (1) și alin. (4) din Legea nr. 153/2017 a urmărit impunerea aceluiași nivel de salarizare pentru funcții similare din cadrul unor instituții/autorități publice similare. În acest sens, reclamantii au indicat și Decizia nr. 8/2021 a Î.C.C.J. și minuta întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze de conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul Curților de Apel din luna noiembrie 2020.

..... sunt servicii publice deconcentrate, cu personalitate juridică în subordinea aceleiași instituții publice -, potrivit art. 1 din O.U.G. nr. 113/2011, iar finanțarea cheltuielilor de organizare, funcționare și investiții se asigură de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii, Familiei și Solidarității Sociale.

Potrivit art. 20 alin. (3) din același act normativ, *salarizarea personalului se face potrivit reglementărilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice din administrația centrală, pentru personalul din aparatul central al Agenției, respectiv din serviciile deconcentrate, pentru personalul din agențiile teritoriale.*

În drept, au fost invocate următoarele prevederi: Decizia nr. 794/2016 a C.C.R.; - Decizia nr. 8/2021 a Î.C.C.J.; - art. 1535 art. (3) din Codul Civil; - Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii; - O.U.G. nr. 57/2019; - Convenția Europeană a Drepturilor Omului; - art. 16 alin. 1 din Constituția României; - art. 2 din O.G. nr. 137/2000; - art. 6, art. 39 alin. 1 și 4 din Legea nr. 153/2017; - art. 23 alin. 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Prin întâmpinarea formulată, pârâta a solicitat instanței să respingă acțiunea.

În susținerea întâmpinării, s-a arătat că, în fapt, în ceea ce privește solicitarea reclamantilor de recalculare a drepturilor salariale potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 794/15.12.2016, prin includerea în acestea a drepturilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, respectiv prin raportare la nivelul maxim al salariilor de bază pentru funcții similare existente în plată la nivelul, aceștia au obținut prin hotărârea judecătorească nr., pronunțată de Tribunalul Timiș în dosarul nr. majorarea salarială cu 15% pentru complexitatea muncii, pârâta a învederat că Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, începând cu data de 1 iulie 2017, data intrării în vigoare a legii. La elaborarea inițiativei legislative a Legii nr. 153/2017 s-au avut în vedere, în principal, următoarele: eliminarea disfuncționalităților salariale existente în sistemul public de salarizare, inechitățile salariale existente la nivelul aceleiași instituții/autorități publice, dar și punerea în acord cu Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016.

De la intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017, drepturile salariale ale personalului plătit din bugetul general consolidat al statului sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în lege, așa cum rezultă din conținutul normativ al art. 1 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017. Prin acest act normativ s-au aprobat grilele de salarizare și coeficienții de ierarhizare a salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar pentru anul 2022, precum și măsurile tranzitorii aferente perioadei 2018 - 2022.

Pentru a se înțelege și lămurii pretențiile reclamanților, pârâta a apreciat că trebuie analizată sentința judecătorească nr.1089/2019 pronunțată de Tribunalul Timiș în dosarul nr., la care aceștia au făcut referire.

Astfel, așa cum s-a putut observa în sentința mai sus menționată, instanța de fond a dispus reclacutarea și plata diferențelor între salariul de bază convenit și cel achitat începând cu 01.01.2019, motivând că drepturile salariale au fost calculate cu aplicarea și interpretarea greșită a legii, prin calcularea salariilor reclamanților aplicând majorarea de 15% la salariul de bază pentru complexitatea salariilor din anul 2022 GENERIC ȘI NU LA SALARIUL INDIVIDUAL AL FIECĂRUI FUNCȚIONAR PUBLIC. În aceste condiții instanța a considerat că este aplicabilă Decizia nr. 82/2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

Astfel că, pârâta a apreciat că invocarea de către reclamanți a faptului că angajaților li s-au calculat salariile prin aplicarea majorării de 15% pentru complexitatea muncii începând cu 01.01.2019, nu se justifică din moment ce a emis deciziile privind stabilirea salariului în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 și cu Decizia nr. 82/2018.

Față de invocarea de către reclamanți a Deciziei Curții Constituționale nr. 794/2016, pârâta a precizat faptul că, potrivit expunerii de motive, la elaborarea inițiativei legislative a Legii nr. 153/2017 s-au avut în vedere, în principal, următoarele: eliminarea disfuncționalităților salariale existente în sistemul public de salarizare, inechitățile salariale existente la nivelul aceleiași instituții/autorități publice, dar și punerea în acord cu Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016.

În acest sens, în condițiile în care actele normative la care a făcut referire Decizia nr. 794/2016 au fost abrogate, pârâții au considerat că acțiunea reclamanților nu poate fi analizată din punctul de vedere al acestei decizii, (a se vedea în acest sens punctul 20, alineatul (1), articolul 44, Capitolul IV din Legea -cadru nr. 153 din 28 iunie 2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017, prin care au fost abrogate dispozițiile art. 30 alin. 4 din Legea nr. 284/2010, OUG nr. 57/2015, OUG nr. 43/2016 și OUG nr. 20/2016, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017, 1 iulie 2017), drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice stabilindu-se exclusiv în baza dispozițiilor Legii nr. 153/2017, ceea ce a și făcut.

Conform Notei nr. 3 din anexa VIII, Cap. I, lit. A, pct. 1 Anexa VIII -Familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație", funcționarii publici din serviciile publice deconcentrate ale instituțiilor din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea Ministerului Mediului, Ministerului Sănătății, Ministerului Educației Naționale și Ministerului Muncii și Justiției Sociale beneficiază, pentru complexitatea muncii, de o majorare a salariului de bază de 15%, fără a se menționa momentul de la care dreptul salarial suplimentar devine exigibil.

Prin dispozițiile art. 38 alin. 2 lit. a și alin. 3 lit. a din Legea nr. 153/2017 s-au instituit prevederi derogatorii privind salarizarea, astfel, potrivit art. 38 alin. 2 lit. a din Legea nr. 153/2017, „(2) începând cu data de 1 iulie 2017: a) se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Potrivit art. 38 alin. 3 lit. a din Legea nr. 153/2017 „(3) începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Conform art. 38 alin. 4 din Legea nr. 153/2017, „(4) în perioada 2019 – 2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de baza, soldelor de funcție salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel cea din luna decembrie 2018. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h).”

Excepțiile de la aceste reguli au fost expres prevăzute la art. 38 alin. 2 lit. b și c și alin.3 lit. b-j, însă funcționarii publici din cadrul nu se regăsesse în categoria personalului care este exceptat de la regula aplicării etapizate a Legii 153/2017.

De asemenea, interpretarea art.38 alin.4 din Legea 153/2017 a făcut obiectul cererii de dezlegare a chestiunilor de drept, prin Decizia nr. 82/2018 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție statuându-se că *”În interpretarea dispozițiilor Notei 2 lit. c) pct. II lit. A, cap. I din Anexa nr. VIII a Legii-cadru nr. 153/2017 în corelare cu prevederile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din actul normativ anterior menționat, stabilește că:*

- majorarea salariului de bază, de 15% pentru complexitatea muncii, nu se acordă pentru perioada 1 iulie 2017 - 31 decembrie 2017 și pentru anul 2018;

- pentru perioada 2019 - 2022, această majorare se acordă în condițiile stabilite la art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017;

Prin excepție, această majorare se acordă începând cu ianuarie 2018 sau cu data de la care salariile de bază, soldele de funcție salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate”.

În considerentele Deciziei nr. 82/2018 s-a statuat că, a treia etapă privește perioada anilor 2019-2022, reglementată prin art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017. Pentru această perioadă salariile de bază vor fi determinate utilizând salariile de bază și majorările salariului de bază stabilite prin lege, inclusiv în anexele la Legea-cadru nr. 153/2017, și salariile de bază avute în luna decembrie 2018.

Astfel, în perioada 2019-2022, se preconizează acordarea unei creșteri anuale a salariilor de bază, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018, începând cu anul 2019, celelalte drepturi salariale prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017 (sporuri, indemnizații, majorări etc.) vor fi determinate prin aplicarea procentelor prevăzute în conținutul legii și în anexe asupra salariului de bază, rezultând cuantumul acestora care va fi acordat anual. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat, cu respectarea principiului sustenabilității financiare, prevăzut de art. 6 lit. h) din Legea-cadru nr. 153/2017.”

De asemenea, s-a reținut că „această majorare va deveni aplicabilă și va fi acordată în momentul în care salariile de bază vor fi determinate utilizând salariile de bază prevăzute în anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, anexă prin care se instituie majorarea de 15%, începând cu anul 2019, în condițiile detaliate prin art. 38 alin. (4) din actul normativ menționat.”

Așadar, Înalta Curte a stabilit că pentru perioada 2019 - 2022 majorarea salariului de bază cu 15% pentru complexitatea muncii se acordă începând cu anul 2019, în condițiile prevăzute de art. 38 alin. 4 mai sus reproduse, respectiv cu $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018.

De la această regulă de acordare, alineatul 6 al art. 38 a făcut o singură excepție, avută în vedere și în decizia Înaltei Curți, aceea că în cazul în care indemnizațiile devin mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor legale reglementate, majorarea de 15% se acordă de la data la care acestea devin mai mari, dar nu mai devreme de 1.01.2018.

Ori, s-a apreciat că drepturile salariale ale reclamanților nu se încadrează în excepția de la art. 38 alin. 6 din Lege, respectiv nu depășesc nivelul stabilit pentru anul 2022, astfel că majorarea de 15% poate fi recunoscută doar prin aplicarea creșterilor anuale, conform art. 38 alin. 4 din lege, creșteri care le-au fost deja acordate.

Începând cu data de 01.01.2021, cuantumul brut al salariului de bază în cazul funcționarilor publici s-a menținut la același nivel cu cel acordat pentru luna decembrie 2020, conform prevederilor art. 1 alin. (1) și (3) din O.U.G. nr. 226/2020 privind unele măsuri bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

Astfel, pârâta a considerat că trimiterile pe care le-au făcut reclamanții la Decizia nr. 794/2016 prin care Curtea Constituțională a stabilit că dispozițiile art. 3 ind. 1 alin. 1 ind. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, sunt neconstituționale și nu pot fi aplicabile în prezenta cauză.

În concluzie, a solicitat instanței să constate că solicitările reclamanților nu sunt în concordanță cu cele statuate de Curtea Constituțională, prin decizia mai sus menționată, tratamentul juridic diferit având o justificare obiectivă și rezonabilă date fiind considerentele Deciziei nr. 82 din 26 noiembrie 2018 emisă de ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT și prevederile legale expuse în precedent.

Referitor la situația discriminatorie invocată de reclamanți, pârâta a solicitat instanței să rețină că aceasta nu a fost izvorâtă din conținutul actelor normative care reglementează acordarea sporurilor, ci din aplicarea diferită, la cazuri concrete a dispozițiilor Legii nr. 153/2017, începând cu data de 1 ianuarie 2018, or aplicarea etapizată a acestui act normativ se aplică întregului personal plătit din fonduri

Mai mult de atât, potrivit Deciziei nr. 2/2016 Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept care a admis în parte sesizarea formulată de Curtea de Apel Constanta privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 2 raportat la art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) și alin. (3) și ale art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și, în consecință, a stabilit că, în aplicarea art. 2 raportat la art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) și alin. (3) și ale art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, „punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin

care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați...

Potrivit art. 3 alin. (1) din Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare: "*Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile publice se asigură de fiecare ordonator de credite.*"

De asemenea, în conformitate cu dispozițiile art. 3 alin. (4) din același act normativ, ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază, gradațiile, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

S-a învederat că prin Decizia nr. 1.250 din 7 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010, Curtea a arătat că "*statul are deplina legitimitate constituțională de a acorda sporuri, stimulente, premii, adaosuri la salariul de bază personalului plătit din fonduri publice, în funcție de veniturile bugetare pe care le realizează. Acestea nu sunt drepturi fundamentale*", ci drepturi salariale suplimentare. S-a arătat că legiuitorul este în drept totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula" (Decizia Curții Constituționale nr. 108 din 14 februarie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 8 martie 2006)".

Prin urmare, pârâta a susținut că aceste sporuri, stimulente, adaosuri acordate la salariul/indemnizația/solda de bază nu intră în sfera de protecție a art. 53 din Constituție. Astfel, chiar dacă legiuitorul suprimă un astfel de drept salarial suplimentar nu angajează incidența art. 53 din Constituție.

Față de cele mai sus menționate, pârâta a considerat că salariile de baza brute ale funcționarilor publici din cadrul au fost stabilite cu respectarea prevederilor legislației în vigoare privind salarizarea personalului din sectorul bugetar invocate mai sus, motiv ce nu poate constitui o încălcare a principiului egalității de tratament și nicio discriminare a funcționarilor publici.

În ceea ce privește solicitarea achitării dobânzilor aferente și a indecelui de inflație, pârâta a solicitat instanței să constate că reclamantii nu se pot prevala de prevederile Legii nr. 53/2003 sau a Deciziei nr. 794/2016 pentru a obține în contencios administrativ, obligarea instituției la a emite, în contradicție cu dispozițiile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, coroborate cu ale OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, acte administrative care, practic, să modifice efectele juridice ale unor acte administrative anterioare RĂMASE DEFINITIVE PRIN NECONTESTARE ÎN CONDIȚIILE IMPUSE DE LEGIUTOR, care au intrat în circuitul civil și au produs efectele legale, pe toata durata existenței lor. Or, în sistemul public, drepturile salariale se stabilesc exclusiv prin act administrativ, emis de angajator, în condițiile legii.

Mai mult de atât, pârâta a apreciat că nu se poate dispune plata drepturilor solicitate actualizate cu rata inflației, în situația în care nu poate să înscrie în bugetul propriu nicio plată fără baza legală pentru respectiva cheltuială. Neaplicarea indecelui de inflație se datorează și faptului că, în conformitate cu dispozițiile art. 14 alin. 2 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, "*nicio cheltuială nu poate fi înscrisă în buget și nici angajată și efectuată din acesta, dacă nu există baza legală pentru respectiva cheltuială.*"

Totodată, în conformitate cu prevederile art. 29 alin. 3 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, "*cheltuielile prevăzute în capitole și articole au destinația precisă și*

limitată", iar potrivit art. 47, "creditele bugetare aprobate la un capitol nu pot fi utilizate pentru finanțarea altui capitol".

Prin urmare, din dispozițiile legale precizate anterior, a rezultat că angajarea cheltuielilor din bugetul de stat se poate face numai în limita creditelor bugetare anuale aprobate, întrucât este vorba de o instituție bugetară, fondurile salariale sunt stabilite de legiuitor prin legea bugetului de stat. Din aceste motive, pârâta a apreciat că obligarea la actualizarea sumelor solicitate cu indicele de inflație ar reprezenta stabilirea în sarcina instituției pârâte, a unei obligații imposibile.

Plata sumelor reprezentând dobânda legală și indicele de inflație se poate face numai prin intervenția legiuitorului. Astfel, în lipsa unei prevederi legale care să reglementeze materia actualizării drepturilor salariale cu dobânda legală și rata inflației, instituția publică nu are la dispoziție alte surse de finanțare, în afara celor alocate prin lege. Mai mult, a considerat ca actualizarea conform indicelui de inflație apare ca un mijloc de constrângere, reprezentând pentru debitor o amenințare, spre a-l determina să-și execute obligația asumată.

Prin urmare, a solicitat instanței să constate că petitul privind plata dobânzii legale penalizatoare și a indicelui de inflație este nefondat, actualizarea drepturilor bănești pretinse, atât cu indicele de inflație, cât și cu dobânda legală, reprezentând o îmbogățire fără just temei a reclamanților din acest dosar.

Pârâta a susținut că hotărârea civilă invocată nu reprezintă izvor de drept iar sunt instituții publice, cu personalitate juridică, ce au obligația ca la stabilirea și acordarea drepturilor de natură salarială să respecte și să aplice întocmai dispozițiile legale incidente în materie, în vigoare, precum și ordinele și instrucțiunile emise de ordonatorul principal de credite căruia i se subordonează, pentru toți funcționarii publici cu care are raporturi de serviciu și nu au posibilitatea să stabilească drepturile de natură salarială cu nesocotirea dispozițiilor legale în vigoare.

Față de considerentele de fapt și de drept menționate, a solicitat respingerea acțiunii ca netemeinică și nelegală.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 205-208, art. 245, art. 248 din noul Cod de Procedură civilă, Legea nr. 153/2017, Decizia nr. 9/28.05.2017, Decizia nr. 82/2018, Decizia ICCJ nr. 2/2016, OUG nr. 113/2011, O.U.G. nr.57/2015.

Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

Părțile nu s-au exprimat în scris sau verbal cu privire la chestiunea de drept în discuție.

Cu privire la admisibilitatea sesizării

Conform art. 2 alin. (1) OG 62/2024 *dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1 (processe privind stabilirea și/sau plata drepturile 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) 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 s-a pronunțat și aceasta nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să dea o rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.*

Raportând dispozițiile precitate la datele speței de față, constatăm că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate. Astfel, suntem în prezența unui litigiu ce vizează drepturi salariale ale 2 funcționari publici, iar ICCJ nu s-a pronunțat asupra chestiunii antamate – dacă în

interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. 1 și alin. 4 din Legea-cadru nr. 153/2017, raportat și la principiile reglementate de art. 6 alin. 1 din aceeași lege, stabilirea nivelului maxim de salarizare al personalului încadrat în cadrul unei agenții județene pentru plăți și inspecție socială se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară (aceeași funcție, grad, gradație) în cadrul unei/unor/tuturor agențiilor județene pentru plăți și inspecții sociale din țară, cu luarea în considerare a tuturor majorărilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive.

Este adevărat că respectiva chestiune nu este una de noutate și nici de o complexitate ridicată, însă raportat la dispozițiile legale, care prevăd obligativitatea sesizării, în pofida neîndeplinirii acestor cerințe, Tribunalul apreciază că se impune sesizarea ICCJ pentru a da o lămurire de principiu chestiunii de drept.

În sensul celor de mai sus, Tribunalul reține că soluționarea cauzei depinde de modalitatea de soluționare a chestiunii de drept – reclamantele solicitând egalizarea propriilor salarii la nivelul maxim al salariilor pentru aceleași funcții, grade, gradații maxime în plată la nivelul

Raportat la cele de mai sus, constatăm că sunt îndeplinite condițiile legale în vederea sesizării.

Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept

Conform art. 39 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 *până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit încadrat în aceeași instituție autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției autorității publice în care acesta este numit încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată, în timp ce alin. 4 al aceluiași articol prevede că în aplicarea prevederilor alin. (1), în cazul instituțiilor sau autorităților publice aflate în **subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar, nivelul salariului de bază indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor acestor instituții sau autorități publice subordonate.***

Prin decizia nr. 8/2021 pronunțată de Î.C.C.J. – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a stabilit că "în interpretarea și aplicarea prevederilor art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în categoria personalului numit/încadrat, la care se referă prevederile art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017."

Înalta Curte a arătat că:

" 112. În altă ordine de idei, motivul pentru care legiuitorul a inserat în Legea-cadru nr. 153/2017 articolul 39, având denumirea marginală "Aplicarea tranzitorie", ce începe cu sintagma "până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi", nu constă în intenția de a reglementa situația de excepție a salariaților nou-încadrați sau promovați până la aplicarea integrală a prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, ci în aceea de a se asigura că, **până la momentul în care diferențele salariale pentru persoane aflate în situații identice se vor exclude în mod natural prin încadrarea în grilele finale de salarizare, există pârgă pentru eliminarea discriminării între persoane aflate în aceeași situație profesională.** Acest articol are ca obiect de reglementare tocmai aplicarea tranzitorie a legii, și anume intervalul de timp stabilit până la aplicarea integrală a acestui act normativ.

113. Ca atare, intenția legiuitorului a fost aceea de **a înlătura inechitățile de salarizare diferită pentru funcții similare pentru tot personalul plătit din fonduri publice**, nu numai pentru cel nou- încadrat, pentru personalul numit/încadrat după data de 1 iulie 2017, în accepțiunea restrânsă a acestor termeni, și cel promovat, astfel încât a prevăzut expres reguli care să asigure respectarea principiului nediscriminării, reglementat la art. 6 lit. b) din Legea-cadru nr. 153/2017.

114. Prin urmare, Înalta Curte de Casație și Justiție reține că dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează nu numai situația personalului nou-încadrat în cadrul instituțiilor/autorităților publice sau a personalului promovat după intrarea în vigoare a legii, ci și personalul în privința căruia, în considerarea aplicării prevederilor art. 36 alin. (1) din Legea- cadru nr. 153/2017, a fost realizată o reîncadrare prin raportare la prevederile art. 38 din același act normativ, în acord cu noile funcții, grade/trepte profesionale și gradații prevăzute în anexele nr. I-VIII la Legea-cadru nr. 153/2017.

115. De asemenea, aplicarea dispozițiilor art. 38 din Legea- cadru nr. 153/2017 nu constituie un impediment în aplicarea concomitentă și a prevederilor art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, în condițiile în care din nota de fundamentare a adoptării legii respective a rezultat că aceasta a fost determinată de necesitatea eliminării disfuncționalităților salariale existente în sistemul public de salarizare, făcându-se vorbire și de Decizia nr. 794 din 15 decembrie 2016 a Curții Constituționale referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3¹ alin. (1²) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare."

În considerarea celor de mai sus, legiuitorul, prin art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, a încercat să se asigure că, pe perioada aplicării tranzitorii a noii legi, vor fi respectate principiile nediscriminării și egalității, în sensul că persoanele aflate în situații profesionale identice trebuie să beneficieze de aceleași venituri salariale.

În acest scop, art. 39 alin. 4 din lege face referire expresă la instituții sau autorități publice *aflate în subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar*, doar pentru acestea urmând ca nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare să se stabilească la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor acestor instituții sau autorități publice subordonate.

Prin Decizia nr. 794 din 15 decembrie 2016, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate invocată și a constatat că dispozițiile art. 3¹ alin. 1² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, sunt neconstituționale.

„Curtea a constatat că dispozițiile art. 3¹ alin. (1²) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016, contravin principiului egalității în fața legii, consacrat prin art. 16 din Constituție, deoarece stabilesc că persoanele aflate în situații profesionale identice, dar care nu au obținut hotărâri judecătorești prin care să li se fi recunoscut majorări salariale, au indemnizații de încadrare diferite (mai mici) față de cei cărora li s-au recunoscut astfel de drepturi salariale, prin hotărâri judecătorești, generând diferențe în stabilirea salariului de bază/indemnizației de încadrare. Or, tratamentul juridic diferit instituit de legiuitor nu are nicio justificare obiectivă și rezonabilă. De altfel, dispozițiile de lege criticate lipsesc de sens și, practic, anulează voința legiuitorului și rațiunea esențială a edictării actului normativ respectiv, astfel cum sunt precizate în Preambulul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 20/2016,

anume acelea de a egaliza veniturile personalului bugetar cu aceeași funcție, grad treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, prin raportate la nivelul maxim, și de a elimina înecățățile existente”.

Astfel, egalizarea de tratament salarial față de funcționarii cărora li s-au recunoscut drepturi salariale prin hotărâri judecătorești este justificată doar pentru persoane aflate în situații profesionale identice.

Art. 39 alin. 4 din Legea cadru nr. 153/2017 impune, în ce privește stabilirea unui nivel maxim de salarizare la nivelul mai multor instituții sau autorități publice, ca acele entități să se afle **în subordinea unui ordonator de credite comun, să aibă același scop, să îndeplinească aceleași funcții și atribuții, să se situeze la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar.** Toate aceste condiții trebuie să fie îndeplinite cumulativ, așa cum rezultă în mod explicit din articolul precitat.

Prin Decizia nr. 49/2018 Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a decis că *“În interpretarea dispozițiilor art. 3¹ alin. (1), raportat la art. 3¹ alin. (1³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, în forma modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016, stabilirea nivelului maxim al salariului de bază indemnizației de încadrare pentru personalul încadrat în direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului se raportează la nivelul aceluiași ordonator de credite căruia îi sunt subordonate financiar, și nu la nivel național”.*

Chiar dacă instanța supremă a fixat în mod neechivoc limitele dezlegării chestiunii de drept cu care a fost investită la modul de salarizare a personalului încadrat în direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului, ceea ce ne interesează este analiza faptului dacă o astfel de interpretare nu este de natură a aduce atingere considerentelor obligatorii ale Deciziei Curții Constituționale nr. 794/2016.

Din această perspectivă, Înalta Curte arată că *“acest raționament nu este contrazis de considerentele deciziei Curții Constituționale nr. 794/2016, întrucât instanța de contencios constituțional a analizat, în decizia respectivă, compatibilitatea cu Legea fundamentală a dispozițiilor art. 3¹ alin. 1 din O.U.G. nr. 57/2015, constatând că sunt neconstituționale doar dispozițiile art. 3¹ alin. 1², și nu cele ale art. 3¹ alin. 1¹ și alin. 1³.*

În legătură cu aceste dispoziții, Curtea Constituțională a statuat, în paragraful 34, că: *„nivelul maxim al salariului de bază indemnizației de încadrare”, care trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive și irevocabile definitive, urmează să se stabilească prin raportare la aceeași același funcție, grad, gradație, vechime în muncă și în specialitate, aceleași condiții de studii, din cadrul întregii categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică.*

Prin referire la întreaga categorie profesională, respectiv familie ocupațională, indiferent de instituție sau autoritate publică, instanța de contencios constituțional nu face decât să stabilească sfera destinatarilor acestui text de lege, statuând că egalizarea la nivelul hotărârilor judecătorești se aplică pentru toate categoriile de instituții și autorități publice, care au angajați care se regăsesc în clasificările prevăzute de anexele la legea-cadru a salarizării, neputându-se aprecia că, pe această cale, Curtea Constituțională înlătură, de o manieră implicită, criteriul subordonării financiare prevăzut de textul de lege, cu privire la care a respins excepția de neconstituționalitate.

Mai mult, se poate observa că instanța de contencios constituțional a analizat, pentru a statua în sensul neconstituționalității dispozițiilor art. 3¹ alin. 1² din O.U.G. nr. 57/2015, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 43/2016, **ipoteza existenței unui tratament juridic diferit pentru salariații aflați în situații de fapt identice, desfășurând activitate în**

aceleași condiții, în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, în sensul definit de art. 3¹ alin. 1³ din ordonanță, iar nicidecum pentru cazul unor salariați din instituții publice diferite (a se vedea în acest sens paragraful 25 din decizie). Astfel, ipoteza particulară analizată viza salariații magistrați angajați în cadrul instanțelor judecătorești, subordonate unui singur ordonator principal de credite, la nivelul întregii țări (Ministerul Justiției), ipoteză ce se încadrează în dispozițiile art. 3¹ alin. 1³ teza a II-a din ordonanță”.

Raportat la cele de mai sus, Tribunalul apreciază că în vederea respectării principiului egalității de tratament se impune verificarea condițiilor de la art. 39 alin. (4) Legea 153/2017, iar în situația în care se constată că persoane în situații similare sunt salarizate la un nivel diferit, se va trece la egalizarea respectivelor salarii – la nivelul cel mai mare.

Raportat la ansamblul celor de mai sus, în temeiul art. 2 alin. (2) OUG 62/2024 și respectiv art. 520 alin. (1) Cod proc. Civ., va dispune sesizarea ICCJ pentru dezlegarea chestiunii de drept:

Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. 1 și alin. 4 din Legea-cadru nr. 153/2017, raportat și la principiile reglementate de art. 6 alin. 1 din aceeași lege, stabilirea nivelului maxim de salarizare al personalului încadrat în cadrul unei agenții județene pentru plăți și inspecție socială se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară (aceeași funcție, grad, gradație) în cadrul unei/unor/tuturor agențiilor județene pentru plăți și inspecții sociale din țară, cu luarea în considerare a tuturor majorărilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive.”

Totodată, în temeiul art. 520 alin. (2) Cod proc. Civ. va dispune suspendarea judecării cauzei, până la soluționarea chestiunii de drept.

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

În temeiul art. 519 Cod proc. civ. și respectiv art. 2 (1) OUG 62/2024 sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție cu următoarea chestiune de drept: „Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. 1 și alin. 4 din Legea-cadru nr. 153/2017, raportat și la principiile reglementate de art. 6 alin. 1 din aceeași lege, stabilirea nivelului maxim de salarizare al personalului încadrat în cadrul unei agenții județene pentru plăți și inspecție socială se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară (aceeași funcție, grad, gradație) în cadrul unei/unor/tuturor agențiilor județene pentru plăți și inspecții sociale din țară, cu luarea în considerare a tuturor majorărilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive.”

În temeiul art. 520 alin. (2) Cod proc. civ. dispune suspendarea cauzei privindu-i pe reclamantii, și respectiv pe pârâta,, până la soluționarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată astăzi, 10.10.2024, și pusă la dispoziția părților prin intermediul grefei instanței.

PREȘEDINTE,

.....

GREFIER,

.....

Red. / 18.10.2024

Tred. / 18.10.2024