

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

**Ședința publică din data de 07.10.2024**

|                   |            |
|-------------------|------------|
| <b>Președinte</b> | <b>XXX</b> |
| <b>Judecător</b>  | <b>XXX</b> |
| <b>Judecător</b>  | <b>XXX</b> |
| <b>Grefier</b>    | <b>XXX</b> |

Pe rol se află judecarea *recursurilor declarate de reclamantele AAA și de pârâtul BBB* împotriva Sentinței nr. 000 din data de 00.00.2024, pronunțată de Tribunalul Suceava - Secția de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. XXX.

La apelul nominal făcut în ședință publică se prezintă avocat CCC în substituirea avocatului titular DDD pentru recurentele - reclamante, lipsă fiind reprezentantul recurentului - pârât BBB.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează că părțile au depus, la dosarul cauzei, note scrise.

Instanța pune în discuție, în principal, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul O.U.G. nr. 62/2024 și, în subsidiar, suspendarea judecății cauzei până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a cauzelor aflate pe rolul său în care se pun în discuție chestiuni similare.

Avocat CCC, pentru recurentele - reclamante, având în vedere situația practică a soluționării acestor tipuri de litigii, arată că nu are nimic de obiectat în plus față de notele de concluzii depuse de colega sa, avocat DDD.

Instanța rămâne în pronunțare.

**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 cauzei***

***Prin cererea*** înregistrată pe rolul Tribunalului Suceava - Secția de contencios administrativ și fiscal la data de 00.00.2022, sub nr. XXX, reclamantele AAA, toate în calitate de inspectori de muncă, clasa I, gradul superior, gradația 5 în cadrul compartimentului Contracte colective de muncă, Monitorizare Relații de muncă al ITM Suceava, au solicitat instanței, în contradictoriu cu BBB, în baza probelor care se vor administra, anularea în parte a Deciziilor nr. 81/120, nr. 81/115, nr. 81/117, nr. 81/118, nr. 81/119 din 02.09.2022, menținute în procedura prealabilă potrivit Adresei RI 4477/SERUAI/28.10.2022, a cărei anulare, de asemenea, o solicită și obligarea pârâtului la emiterea unor noi decizii de reîncadrare salarială, prin care să se stabilească, începând cu data de 01.08.2022, salariul de bază și sporurile la nivelul maxim de salarizare pentru funcția identică (aceeași funcție/grad/treaptă/ gradație), nivel aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii (ITM Cluj, ITM Maramureș, ITM Satu Mare, ITM Covasna, ITM Neamț), cu plata diferențelor de drepturi salariale între cele acordate după data de 01.08.2022 și cele cuvenite, sume actualizate cu indicele de inflație la data plății efective, plus dobândă legală de la exigibilitatea diferențelor de drepturi și până la plata efectivă, cu cheltuieli de judecată.

În drept, au invocat dispozițiile art. 37, art. 39 alin. (1) și alin. (4) din Legea nr. 153/2017, art. 6 lit. b), c), g) și i) din Legea nr. 153/2017, Decizia CCR nr. 794/2016, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, art. 1531, art. 1535 din Codul Civil și art. 453 C.pr.civ.

*Prin întâmpinare*, pârâtul a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată.

## ***II. Soluția pronunțată de Tribunalul Suceava - Secția de Contencios Administrativ și Fiscal în primul ciclu procesual***

*Prin Sentința nr. 000 din data de 00.00.2023*, Tribunalul Suceava – Secția de contencios administrativ și fiscal a respins, ca nefondată, excepția inadmisibilității.

A admis excepția prescripției dreptului material la acțiune în ceea ce privește cererea completatoare, pentru perioada anterioară datei de 21.11.2019.

A respins cererea completatoare ca fiind prescrisă pentru perioada anterioară datei de 21.11.2019.

A respins în rest cererea completatoare ca nefondată.

A admis în parte acțiunea având ca obiect „litigiu privind funcționarii publici”, formulată de reclamantele AAA în contradictoriu cu pârâtul BBB.

A anulat în parte Deciziile nr. 81/120, nr. 81/115, nr. 81/117, nr. 81/118, nr. 81/119 din 02.09.2022 emise de pârât.

A obligat pârâtul să emită decizii noi pe numele reclamantilor prin care să stabilească, începând cu data de 01.08.2022, salariul de bază la nivelul maxim al drepturilor salariale pentru funcția similară de inspector de muncă, clasa I, gradul superior, gradația 5, în cadrul compartimentului/serviciului CCMMRM, aflată în plată în cadrul ITM Cluj.

A obligat pârâtul la plata către reclamanti începând cu data de 01.08.2022 a diferențelor de drepturi salariale între drepturile cuvenite și cele efectiv încasate, sume ce vor fi actualizate cu coeficientul de inflație și cu dobânda legală de la exigibilitatea diferențelor salariale și până la plata efectivă.

## ***III. Recursurile formulate de părți împotriva hotărârii instanței de fond și decizia intermediară de casare a Curții de Apel Suceava – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal***

*Împotriva acestei hotărâri, părțile au formulat recurs.*

*Prin Decizia nr. 000 din data de 00.00.2023*, Curtea de Apel Suceava – Secția de contencios administrativ și fiscal a admis recursurile declarate de reclamantele AAA și de pârâtul BBB împotriva sentinței nr. 000 din data de 00.00.2023, pronunțată de Tribunalul Suceava - Secția de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. 000. A casat sentința recurată și a trimis cauza spre rejudecare aceleiași instanțe.

*IV. În rejudecare*, reclamantele au depus o cerere adițională prin care au solicitat în contradictoriu cu BBB, anularea în parte a Deciziilor 81/120, 81/115, 81/117, 81/118, 81/119 toate din 02.09.2022, menținute în procedura prealabilă potrivit Adresei nr. R14477//SERUI/28.10.2022 a cărei anulare de asemenea o solicită precum și obligarea pârâtului la emiterea unor noi decizii de reîncadrare salarială, prin care să se stabilească, în mod corect, pentru perioada de după 18.10.2019 la zi și în continuare (pe durata raporturilor de funcție publică), veniturile brute constând din salariul de bază lunar și sporuri (inclusiv de natura sporului de mobilitate, în valoare de 1054 lei, stabilit pentru funcția identică în cadrul ITM Constanța) la nivelul maxim de salarizare pentru funcția similară/identică (aceeași funcție/grad/treaptă/gradație – inspector de muncă clasa I gradul superior gradația 5), nivel aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii – cu precădere ITM Constanța, ITM Cluj, ITM Maramureș, ITM Satu Mare, ITM Covasna, ITM Neamț, cu plata diferențelor de venituri între cele acordate și cele cuvenite prin aplicarea corectă a prevederilor legale, pentru întreaga perioadă de

referință, sume actualizate cu indicele de inflație la data plății efective, plus dobânda legală de la exigibilitatea diferențelor de drepturi până la plata efectivă, începând cu data de 18.10.2019.

#### ***V. Hotărârea pronunțată de instanța de fond în al doilea ciclu procesual***

***Prin Sentința nr. 000 din data de 00.00.2024***, Tribunalul Suceava – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal a respins, ca neîntemeiată, excepția inadmisibilității invocată de către pârât.

A admis, în parte, excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile - decurgând din sporul de mobilitate pentru perioada 18.10.2019 - 20.11.2019.

A respins cererea privind sporul de mobilitate pentru perioada 18.10.2019-20.11.2019, ca fiind prescrisă.

A admis în parte cererea astfel cum a fost precizată și completată cererea.

A anulat în parte Deciziile nr. 81/120 din 02.09.2022, 81/115 din 02.09.2022, 81/117 din 02.09.2022, 81/118 din 02.09.2022, 81/119 din 02.09.2022, menținute prin Adresa nr. R14477//SERU AI/28.10.2022.

A obligat pârâtul BBB să emită pentru reclamanți decizii de salarizare în vederea recalculării salariului de bază la nivelul maxim aflat în plată corespunzător celui pentru funcții similare din cadrul ITM Constanța începând cu data de 18.10.2019 la zi și în continuare, cu recalcularea sporurilor recunoscute reclamanților (confidențialitate și condiții vătămătoare sau periculoase) în raport de noile salarii.

A obligat pârâtul la plata către reclamanți începând cu data de 18.10.2019 a diferențelor de drepturi salariale între drepturile cuvenite și cele efectiv încasate, sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflație și cu dobânda legală de la exigibilitatea diferențelor salariale și până la plata efectivă.

A respins în rest pretențiile ca nefondate.

#### ***VI. Recursurile formulate de părți împotriva hotărârii instanței de fond***

***Împotriva acestei sentințe au declarat recurs reclamantele AAA și pârâtul BBB.***

***a) În susținerea recursului, recurentele - reclamante*** au susținut că au fost interpretate greșit dispozițiile legale în materie de salarizare unitară la nivel maxim - în sensul de egalizare, în contextul în care alinierea nivelului veniturilor salariale la nivelul maxim în plată pentru funcția similară privește nu doar salariul de bază, ci integralitatea drepturilor de natură salarială ale funcționarului public.

De asemenea, au fost greșit interpretate dispozițiile legale în materie de prescripție a dreptului material la acțiune.

În opinia acestora, nu este dată excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru perioadă anterioară datei de 18.10.2019, cât privește cererea completatoare.

Acțiunea completată succesiv are în vedere perioada ultimilor 3 ani anterior procedurii prelabile, pe durata raporturilor de funcție publică.

Procedura prelabilă a întrerupt cursul prescripției, astfel că cererea de chemare în judecată, completată, a fost formulată în termenul de prescripție.

Au invocat dispozițiile art. 2540 Cod civil, după care, au arătat că prelabil formulării acțiunii, s-au adresat angajatorului cu procedură prelabilă, punându-l în întârziere cu privire la obligația de a le salariza la nivelul maxim aflat în plată pentru funcția similară, pentru perioada ultimilor 3 ani anterior punerii în întârziere, după care s-au adresat instanței de judecată.

Persoane care ocupă funcții similare sunt remunerate cu un nivel superior al veniturilor salariale, ceea ce ar fi trebuit să determine BBB să ia măsuri pentru salarizarea la nivel maxim. Nu a făcut-o și au formulat procedură prelabilă, punându-l în întârziere cu privire la aceste obligații, apoi, s-au adresat instanței. Au respectat, deci, termenul de prescripție.

În continuare, recurentele – reclamante au făcut trimitere la practica judiciară și au arătat că în situația în care există hotărâri judecătorești prin care au fost recunoscute drepturi salariale în favoarea unor angajați ce ocupă posturi similare, ordonatorul de credite este obligat ca, la stabilirea nivelului maxim al veniturilor salariale din cadrul instituției sau autorității publice, să ia în considerare aceste drepturi, „deoarece hotărârea judecătorească, chiar dacă are efecte între părți, interpretează norme de lege cu aplicabilitate generală” (Decizia nr. 1483 din 6 iulie 2022, pronunțată de Secția I civilă a Curții de Apel Alba Iulia).

Prima instanță dispune doar egalizarea salariului de bază după 01.08.2022 la nivelul maxim al drepturilor salariale pentru funcția similară de la ITM Cluj, fără referire la egalizarea sporurilor.

De asemenea, nu ia în calcul pretențiile sale de egalizare a veniturilor salariale la nivel maxim pentru perioada ultimilor 3 ani anterior procedurii prealabile, respectiv după 18.10.2019, cu motivarea că inspectorii de muncă nu beneficiază de spor de mobilitate, numai că au pretins salarizare la nivel maxim și anterior datei de 01.08.2022, prin recunoașterea și a dreptului la acest spor, dar nu numai.

Este cert că au dreptul la salarizare la nivelul maxim, în vederea egalizării veniturilor salariale pentru situații profesionale identice și a respectării principiului nediscriminării pentru întreaga perioadă de referință.

În cauză trebuia să se stabilească dacă, în concret, există funcționari publici în situații similare cu cea în care se regăsesc din punct de vedere profesional, care sunt remunerați la un nivel superior față de acestea cât privește veniturile salariale, stabilite prin punerea în executare a unor hotărâri judecătorești, impunându-se a se verifica și dacă aceste drepturi se aflau efectiv în plată în perioada de referință și dacă sunt acordate unor funcționari ce îndeplinesc aceleași atribuții, în aceleași condiții, ca și reclamanțele.

Reglementările legale în materia egalizării salariale au în vedere înlăturarea inechităților salariale, prin raportare la nivelul maxim aflat în plată al drepturilor salariale - nu doar al salariului de bază.

Au pretins și dovedit o situație de inferioritate a venitului salarial, raportat la nivelul de remunerare al unor persoane de comparație, privitor la care este dată condiția similarității (din prisma situației funcției, respectiv din punct de vedere profesional), persoane care beneficiază de acordarea unor venituri salariale superioare în baza unor hotărâri judecătorești.

„Nivelul maxim aflat în plată” se impunea a fi determinat prin raportare la nivelul maxim aflat în plată al veniturilor salariale pentru funcția similară din cadrul tuturor inspectoratelor teritoriale - nu doar ITM Cluj, pentru întreaga perioadă de referință.

Au adus în discuție prevederile art. 39 din Legea - cadru 153/2017, după care au arătat că au aplicabilitate atât în ceea ce privește salariul de bază (la nivel maxim), cât și sporurile - la nivel maxim și orice alte adaosuri sau majorări, acordate în baza unor hotărâri judecătorești.

Așadar, salarizarea la care art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 face referire vizează nu doar salariul de bază lunar, ci venitul salarial lunar, deci inclusiv sporurile, care se acordă ca procent la salariul de bază și care reprezintă un element al salariului lunar.

Potrivit Legii nr. 153/2017, salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX.

Salariul lunar cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

Sporul reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal.

Venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz,

compensițiile, 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.

Funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă.

Au evidențiat că în cauză sunt relevante Decizia CCR nr. 794/2016, Decizia nr. 36 din 4 iunie 2018 a ÎCCJ precum și Decizia HP nr. 8/2021 a ÎCCJ.

Cum egalizarea veniturilor salariale pentru situații profesionale identice înseamnă egalizarea atât a salariului de bază, cât și a sporurilor aplicate la salariul de bază, la nivelul maxim în plată pentru funcția similară, dar și egalizarea drepturilor salariale sub aspectul oricăror alte adaosuri sau majorări acordate în baza unor hotărâri judecătorești, cum în cazul funcției similare celei deținute de reclamante de la ITM Constanța, de exemplu, se acordă spor de mobilitate, cum nivelul de salarizare pentru funcția similară este superior în perioada de referință nu doar raportat la ITM Cluj, ci și în cadrul altor ITM-uri din țară, au solicitat admiterea recursului.

Cu privire la sporul de mobilitate, se reține că funcția publică de inspector de muncă este salarizată conform anexei VIII, cap. I, A, II, c, care nu prevede sporul de mobilitate.

Funcția similară în plată de la nivelul ITM Constanța este remunerată cu 7.025 lei salariul de bază, la care se adaugă suma de 1.054 lei spor de mobilitate (15% din salariul de bază), precum și un spor de confidențialitate de 1.054 lei reprezentând 15% din salariul de bază, precum și un spor de 15% condiții vătămătoare în sumă de 1054 lei.

La fel, la nivelul ITM Ilfov - 7.024 lei salariul de bază; spor de confidențialitate de 1.054 lei.

Câtă vreme alți colegi beneficiază de spor de mobilitate în baza unor hotărâri judecătorești, rezultă că și reclamantele au dreptul la acest spor.

Așa fiind, au solicitat admiterea recursului, casarea, în parte, a hotărârii atacate, iar, în rejudecare, respingerea excepției prescripției dreptului material la acțiune în ceea ce privește cererea completatoare, pentru perioada anterioară datei de 18.10.2019; admiterea cererii astfel cum a fost precizată și completată și obligarea pârâtului BBB la emiterea în favoarea reclamantelor a unor noi decizii de reîncadrare salarială, prin care să se stabilească pentru perioada de după 18.10.2019 la zi și în continuare (pe durata raporturilor de funcție publică), veniturile salariale constând din salariul de bază lunar și sporuri (inclusiv de natura sporului pentru mobilitate, plus sporurile de confidențialitate și de condiții periculoase sau vătămătoare, în procent de 15% fiecare, aplicat la nivelul maxim al salariului astfel stabilit), la nivelul maxim de salarizare pentru funcția similară (aceeași funcție/grad/treaptă/gradație - inspector de muncă clasa I gradul superior gradația 5), nivel aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii - cu precădere, ITM Constanța, ITM Cluj, ITM Maramureș, ITM Satu Mare, ITM Covasna, ITM Neamț, cu plata diferențelor de venituri între cele acordate și cele cuvenite prin aplicarea corectă a prevederilor legale, pentru întreaga perioadă de referință, sume actualizate cu indicii de inflație la data plății efective, plus dobândă legală de la exigibilitatea diferențelor de drepturi și până la plata efectivă, începând cu data de 18.10.2019.

În drept, au invocat prevederile art. 488 alin. (1) pct. 8 C.pr.civ.

**b) În susținerea recursului, recurentul - pârât BBB** a susținut că hotărârea atacată a fost dată cu interpretarea greșită a dispozițiilor art. 39 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Instanța de fond nu a avut în vedere faptul că prevederile art. 39 alin. (1) – (4) din Legea nr. 153/2017 se referă la perioada de aplicare etapizată a legii și vizează personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, după data de 01.07.2017.

Pentru personalul care era angajat în cadrul instituției la data de 01.07.2017, cum este cazul intimatelor - reclamante, reîncadrarea s-a făcut pe funcție, grad, gradație corespunzătoare vechimii în muncă avute, conform art. 36 alin. (1) din Legea-cadru, cu stabilirea salariului de bază potrivit art. 38

din lege. În consecință, drepturile salariale ale intimatelor nu intră sub incidența prevederilor art. 39 din Legea nr. 153/2017, atât timp cât ocupă aceleași funcții și își desfășoară activitatea în aceleași condiții. În acest sens, a fost și punctul de vedere al ordonatorului principal de credite - Ministerul Muncii și Justiției Sociale, elaborator al legii salarizării, exprimat prin adresa nr. 315/DM/2018, înaintată alăturat adresei nr. 177/20.02.2018 de către Inspecția Muncii. La data de 01.07.2017, odată cu intrarea în vigoare a Legii -cadru nr. 153/2017, în conformitate cu art. 36 alin. (1) din acest act normativ, s-au emis actele administrative prin care salariații Inspectoratului Teritorial de Muncă Suceava (inclusiv reclamantele intimate), au fost reîncadrate pe noile funcții, grade/trepte profesionale și gradații corespunzător vechimii în muncă.

Conform dispozițiilor art. 38 alin. (3) din Legea nr. 153/2017, începând cu data de 01.01.2018, cuantumul brut al salariului de bază al intimatelor a fost majorat cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25 din același act normativ, inspectorii de muncă în cauză desfășurându-și activitatea în aceleași condiții.

Ulterior, prin deciziile nr. 81/120/02.09.2022, 81/115/02.09.2022, 81/117/02.09.2022, 81/118/02.09.2022, 81/119/02.09.2022, s-a stabilit în favoarea reclamantelor intimate, începând cu data de 01.08.2022, un salariu de bază de 6.631 lei, conform art. 1 alin. 4<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare cu menținerea, conform art. 1 alin. (5) din O.U.G. 130/2021, a sporului de confidențialitate de 896 lei și a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare în cuantum de 896 lei, reprezentând 15% din salariul de bază din luna decembrie 2018.

Coroborând dispozițiile art. 1 alin. (4<sup>1</sup>) din O.U.G. 130/2021 cu cele ale art. 1 alin. (5) din același act normativ rezultă că, salariile de bază ale reclamantelor au fost stabilite corect, la data de 01.08.2022, ca fiind de 6.631 lei, rezultat din suma dintre salariul de bază avut la data de 31.07.2022, respectiv 6.499 lei și 1/4 din diferența dintre salariul de bază pentru anul 2022 (7025 lei) și cele din luna decembrie 2021 (6.499 lei), respectiv 132 lei, cu menținerea sporurilor de confidențialitate și condiții periculoase sau vătămătoare în cuantum de 896 lei fiecare.

Ca urmare, deciziile nr. 81/120/02.09.2022, 81/115/02.09.2022, 81/117/02.09.2022, 81/118/02.09.2022, 81/119/02.09.2022, au fost contestate de către reclamantele intimate, acestea susținând faptul că, funcția similară de inspector de muncă, clasa I, grad superior, gradația 5 din cadrul ITM Suceava are stabilit salariul de bază, sporul de confidențialitate și sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare la un nivel inferior față de alte inspectorate din țară (ITM Constanța, ITM Cluj, ITM Maramureș, ITM Satu Mare, ITM Covasna, ITM Neamț).

Acest aspect a fost luat în considerare și de instanța de fond care a reținut faptul că, în timp ce reclamantelor intimate, care ocupă funcția publică de inspector de muncă, clasa I, grad superior, gradația 5 în cadrul ITM Suceava, li s-a stabilit un salariu de bază de 6.631 lei, persoanelor ce ocupă funcția similară în cadrul ITM Constanța li s-a stabilit un salariu de bază de 7.025 lei.

În mod greșit instanța de fond a luat în considerare nivelul de salarizare acordat pentru funcția similară din cadrul ITM Constanța, în condițiile în care drepturile salariale respective au fost stabilite ca urmare a punerii în executare a unor sentințe civile definitive, prin care au fost stabilite drepturi salariale suplimentare față de cele stabilite de lege, aceste drepturi fiind acordate conform regulilor procedurale în materie doar pentru funcționarii publici din inspectoratul în care își desfășoară activitatea, ca părți între care s-a derulat un litigiu, întinderea efectelor hotărârii judecătorești neputând fi extinsă și asupra unor terți, conform art. 435 alin. (1) C.pr.civ.

În ceea ce privește recalcularea sporului de confidențialitate și a sporului de condiții periculoase sau vătămătoare, prin raportare la salariul de bază acordat pentru funcția similară, a apreciat că instanța de fond nu a ținut cont de faptul că reclamantele intimate au solicitat „stabilirea” sporurilor la nivel maxim în cadrul instituțiilor subordonate Inspecției Muncii, în temeiul reglementărilor legale în domeniul egalizării salariale, respectiv în temeiul art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 și a Deciziei CCR nr. 794/2016.

Or, instanța de fond a interpretat greșit prevederile legale anterior menționate, în condițiile în care dispozițiile art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 dispun egalizarea salariilor de bază la nivel maxim, în niciun caz a sporurilor, pentru funcționarii publici ce se află în situațiile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017. Așadar, egalizarea reglementată de art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017, este aplicabilă doar în ceea ce privește salariul de bază, nu și sporurile, doar pentru funcționarii publici ce se află în situațiile prevăzute de art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017.

În ceea ce privește Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016, Curtea a constatat că dispozițiile art. 3<sup>1</sup> alin. (1<sup>2</sup>) din O.U.G. nr. 57/2015, introdus prin O.U.G. nr. 43/2016, sunt neconstituționale, 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 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, considerentele hotărârii Curții Constituționale nereferindu-se și la sporuri, ci doar la salariul de bază.

În același sens, a redat dispozițiile art. 1 alin. (5) din O.U.G. nr. 130/2021 și a mai precizat că sporul de confidențialitate și sporul de condiții periculoase sau vătămătoare, de care beneficiază reclamantele, au fost menținute la nivelul lunii decembrie 2018, prin acte legislative consecutive, respectiv O.U.G. nr. 114/2018 (art. 34 alin. 2), O.U.G. nr. 1/2020 (art. 1 pct.12), O.U.G. nr. 226/2020 (art. 1 alin. 3) și O.U.G. nr. 130/2021 (art. 1 alin. 5).

De asemenea, prevederile art. 25 din Legea nr. 153/2017 dispun că 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.

Personalul ITM Suceava, inclusiv intimatele, beneficiază deja de indemnizație de hrană, vouchere de vacanță, spor de condiții periculoase sau vătămătoare de 15% din salariul de bază și spor de confidențialitate de 15% din salariul de bază.

Pentru motivele anterior arătate a solicitat, în temeiul art. 496 coroborat cu art. 498 alin. (1) raportat la art. 488 alin. (1) pct. 8 C.pr.civ., admiterea recursului, casarea în parte a sentinței civile recurate, iar în rejudecare respingerea acțiunii în contencios administrativ formulată de reclamantele intime, ca nefondată.

În drept, a invocat prevederile art. 488 alin. (1) pct. 8, art. 496, art. 498 alin. (1) și urm. C. Proc. Civ., Legea nr. 153/2017, Decizia CCR nr. 794/2018.

***În cauză, au depus întâmpinare, atât recurentele - reclamante, cât și recurenta-pârâtă, fiecare solicitând instanței respingerea recursului formulat de partea adversă, ca nefondat.***

***În combaterea recursului formulat de pârât, recurentele - reclamante*** au arătat că nu pot fi primite criticile invocate, reiterând motivele expuse în cererea de recurs.

Suplimentar, au redat parte din considerentele Deciziei nr. 80/2023 a ÎCCJ din dosarul nr. 2435/1/2023 și au arătat că interesează considerentele decizorii ale acestei hotărâri pe tema modului în care se interpretează principiile prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017.

Astfel, ceea ce stabilește ÎCCJ este că principiile nediscriminării și al egalizării, prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea nr. 153/2017, pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, cu condiția ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale, iar nu restrânsă la sfera unor anumiți destinatari ai legii.

Aceasta înseamnă că, dacă în cadrul procesului de individualizare a salariului de bază/indemnizației lunare sau indemnizației de încadrare, compensațiilor, indemnizațiilor, sporurilor, adaosurilor, primelor, premiilor, precum și a celorlalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sistemul bugetar, se constată diferențe la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale (angajații Inspecției Muncii), cei al căror venit salarial este inferior pot pretinde alinierea salariilor la nivelul maxim de salarizare -

pentru funcția similară (aceeași funcție, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate) - al categoriilor profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale, în speță din cadrul Inspecției Muncii.

Cum au dreptul la salarizare la nivelul maxim, în vederea egalizării veniturilor salariale pentru situații profesionale identice și a respectării principiului nediscriminării în materie de salarizare, au solicitat respingerea recursului pârâtului.

**În combaterea recursului reclamantelor, recurentul - pârât BBB** a arătat că criticile invocate nu se circumscriu motivului de recurs prevăzut de art. 488 alin. (1) pct. 8 C.pr.civ., recurente neindicând în mod clar normele de drept material ce au fost încălcate de prima instanță, în luarea deciziei, acestea mărginindu-se să susțină că au fost încălcate dispozițiile legale în materie de salarizare unitară la nivel maxim.

În mod temeinic și legal instanța de fond a admis excepția prescripției dreptului material la acțiune în ceea ce privește sporul de mobilitate, pentru perioada 18.10.2019 - 20.11.2019, din cererea completatoare, pentru perioada anterioară datei de 21.11.2019, cu consecința respingerii cererii ca fiind prescrisă pentru perioada anterioară datei de 21.11.2019, în condițiile în care dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea, în totalitate sau în parte, a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate, reclamantele formulând acțiunea la data de 21.11.2019.

În mod corect a reținut prima instanță că, din analiza deciziilor nr. 81/120/02.09.2022, nr. 81/115/02.09.2022, nr. 81/117/02.09.2022, nr. 81/118/02.09.2022 și nr. 81/119/02.09.2022, rezultă că reclamantele nu beneficiază de sporul de mobilitate, prin deciziile contestate stabilindu-se, în favoarea acestora, începând cu data de 01.08.2022, un salariu de bază de 6.631 lei, conform art. I alin. 4<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 130/2021, cu menținerea, conform art. I alin. (5) din O.U.G. nr. 130/2021, a sporului de confidențialitate de 896 lei și a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare în cuantum de 896 lei, reprezentând 15% din salariul de bază din luna decembrie 2021, Legea 153/2017 neprevăzând plata unui spor de mobilitate pentru funcționarii publici din cadrul familiei ocupaționale Administrație.

În mod greșit susțin recurente - reclamante că hotărârea instanței de fond a fost dată cu încălcarea art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017, în condițiile în care în cuprinsul textului de lege anterior menționat legiuitorul face referire la egalizarea salariului de bază, nu și a sporurilor, pentru funcționarii publici ce se află în situațiile prevăzute la art. 39 alin. (1) din lege.

Mai exact, art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 dispune egalizarea salariilor de bază la nivel maxim, în niciun caz a sporurilor, pentru funcționarii publici ce se află în situațiile prevăzute la art. 39 alin. I din lege.

Așadar, egalizarea la care fac referire reclamantele, precizată de art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017, se poate efectua doar în ceea ce privește salariul de bază, nu și sporurile, doar pentru funcționarii publici ce se află în situațiile prevăzute de art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017.

În ceea ce privește invocarea, în cererea de recurs, a nerespectării dispozițiilor Deciziei Curții Constituționale nr. 794/2016, Curtea a constatat că prevederile art. 3<sup>1</sup> alin. (1<sup>2</sup>) din O.U.G. nr. 57/2015, introdus prin O.U.G. nr. 43/2016, sunt neconstituționale, 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 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, considerentele hotărârii Curții Constituționale nereferindu-se și la sporuri, ci doar la salariul de bază.

În mod temeinic și legal instanța de fond a respins cererea completatoare în ceea ce privește sporul de mobilitate, în condițiile în care Legea nr. 337/2018 privind Statutul inspectorului de muncă, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 4 că salarizarea inspectorului de muncă se face potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Or, prin Legea salarizării nr. 153/2017, funcția publică de inspector de muncă, clasa I, grad profesional superior, gradația 5, este o funcție publică specifică de execuție - salarizată conform anexei nr. VIII, cap. I, A, II, c și care nu prevede în cazul inspectorilor de muncă, spor de mobilitate.

Având în vedere motivele anterior expuse, a solicitat instanței respingerea recursului formulat de recurente - reclamante, ca nefondat.

**Prin încheierea de ședință din data de 09.09.2024**, instanța a pus în vedere părților să depună concluzii scrise cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 62/2024, în vederea pronunțării unei hotărâri privind dezlegarea chestiunilor de drept care se ridică în prezenta cauză.

**Prin notele de susținere formulate la data de 30.09.2024**, recurente - reclamante au arătat că nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în condițiile O.U.G. nr. 62/2024 deoarece pretențiile deduse judecătii se întemeiază pe dreptul la salarizare la nivel maxim în vederea egalizării veniturilor salariale pentru situații profesionale identice și a respectării principiului nediscriminării. Pe tema modului în care realizează egalizarea s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 80/2023 în dosarul nr. 2435/1/2023, interesând considerentele deciziei ale acestei hotărâri în privința modului în care se interpretează principiile prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea - cadru nr. 153/2017, paragrafele 59 - 60, 66, 71 - 82, 85 - 87 și 91.

Ceea ce stabilește ÎCCJ este că principiile nediscriminării și al egalizării, prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea nr. 153/2017, pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub condiția ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale, iar nu restrânsă la sfera unor anumiți destinatari ai legii.

Dacă, însă, se va aprecia necesară sesizarea ÎCCJ, recurente - reclamante au solicitat a se da o rezolvare de principiu următoarei chestiuni de drept:

*„Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. 1 din L. 153/2017, raportat și la principiile reglementate de art. 6 alin. 1 din L. 153/2017, dar și la modalitatea de salarizare a funcției publice de inspector de muncă - Anexa VIII, cap. I, A, II, c L. 153/2017, stabilirea nivelului de salarizare al personalului angajat în cadrul unui ITM se poate realiza la nivelul salariului maxim aflat în plată pentru o funcție similară (aceeași funcție/grad/treaptă/gradație) din cadrul tuturor ITM-urilor, inclusiv în cazul în care pentru funcția similară sunt stabilite în cadrul nivelului venitului salarial spor de confidențialitate, spor pentru condiții vătămătoare sau periculoase, spor de mobilitate, recunoscute în baza unor hotărâri judecătorești?*

**Prin notele scrise formulate la data de 01.10.2024, recurentul - pârât BBB** a arătat că asupra modului în care se realizează egalizarea s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 80/2023 în dosar nr. 2435/1/2023, motiv pentru care nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în condițiile în care nu se identifică o chestiune de drept susceptibilă să dea naștere unor interpretări diferite pentru care să fie necesară o rezolvare de principiu și care să necesite o lămurire în acest sens.

## **VII. 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 promită 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 reclamantele, în considerarea funcției publice de inspector de muncă, clasa I, gradul superior, gradația 5, în cadrul compartimentului Contracte colective de muncă, Monitorizare Relații de Muncă al ITM Suceava, au solicitat obligarea pârâtului Inspectoratul Teritorial de Muncă Suceava la anularea în parte a Deciziilor nr. 81/120, 81/115, 81/117, 81/118, 81/119 din 02.09.2022, menținute în procedura prealabilă potrivit Adresei R14477/SERUAI/28.10.2022, la emiterea unor noi decizii de reîncadrare salarială prin care să se stabilească salariul de bază și sporurile de confidențialitate, condiții vătămătoare sau periculoase și de mobilitate la nivel maxim de salarizare pentru funcția identică (aceeași funcție/grad/treaptă/gradație), nivel aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii (ITM Cluj, ITM Maramureș, ITM Satu Mare, ITM Covasna, ITM Neamț), cu plata diferențelor de drepturi salariale între cele acordate și cele cuvenite, sume actualizate cu indicii de inflație la data plății efective, plus dobânda legală de la exigibilitatea diferențelor de drepturi și până la plata efectivă.

Totodată, având în vedere motivele de nelegalitate invocate de părți și argumentele aduse în sprijinul acestora, Curtea reține că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de dispozițiile legale anterior evocate deoarece soluționarea cauzei depinde de lămurirea următoarei chestiuni de drept:

*Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. (1) 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 unui inspectorat teritorial de muncă în funcția de inspector de muncă, clasa I, gradul superior, gradația 5, se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară din cadrul tuturor inspectoratelor teritoriale de muncă din țară, cu luarea în considerare a majorărilor salariale referitoare atât la salariul de bază cât și la sporurile de confidențialitate, condiții vătămătoare sau periculoase și mobilitate, recunoscute în favoarea persoanelor de comparație prin hotărâri judecătorești definitive?*

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 părților, Curtea reține că aceste chestiuni de drept nu au format obiectul analizei directe și punctuale a Înaltei Curți de Casație și Justiției – Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept prin Decizia nr. 80/2023 în dosarul nr. 2435/1/2023, publicată în M. Of. nr. 84/30.01.2024.

Deși considerentele acestei hotărâri fac referire la modul de aplicare a principiilor prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea – cadru nr. 153/2017, trebuie subliniat cadrul procesual obiectiv și subiectiv diferit de cauza de față și care rezultă din dosarul aflat pe rolul instanței de trimitere, aceasta din urmă fiind sesizată, în ultima instanță, în vederea verificării modului de aplicare a principiilor prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017, într-un dosar în care apelanții - reclamânți, care au calitatea de personal auxiliar de specialitate și conex la o unitate de parchet de pe lângă o curte de apel și la un parchet de pe lângă o judecătorie, au solicitat egalizarea salariilor lor de bază fie cu cele ale unor grefieri care își desfășoară activitatea în cadrul parchetelor indicate la art. 17 alin. (5) din secțiunea a 4-a a capitolului VIII din anexa nr. V la Legea-cadru nr. 153/2017 - Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcția Națională Anticorupție și Direcția de Investigare a Infracțiunilor de

Criminalitate Organizată și Terorism -, fie cu cele ale unor grefieri care, deși nu își desfășoară activitatea în cadrul parchetelor indicate la art. 17 alin. (5) din actul normativ menționat, au obținut hotărâri judecătorești definitive prin care salariul de bază le-a fost majorat cu 10%.

Având în vedere obiectul distinct al litigiului de față în care se pune problema juridică a egalizării la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară din cadrul tuturor inspectoratelor teritoriale de muncă din țară, cu luarea în considerare a majorărilor salariale referitoare atât la salariul de bază cât și la sporurile de confidențialitate, condiții vătămătoare sau periculoase și mobilitate, recunoscute în favoarea persoanelor de comparație prin hotărâri judecătorești definitive, rezultă că nu există o suprapunere perfectă între chestiunile de drept ridicate în cauză și cele examinate prin decizia anterior referită, de natură a face aplicabile considerentele acesteia mutatis mutandis.

Prin urmare, Curtea reține admisibilitatea sesizării sub aspectul condiției legale ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat și ca aceste chestiuni de drept nici să nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

***Punctul de vedere al recurentelor – reclamante cu privire la această chestiune de drept rezultă din motivarea cererii de recurs și întâmpinarea față de recursul intimatului – pârât.***

În opinia recurentelor – reclamante, alinierea nivelului veniturilor salariale la nivelul maxim în plată pentru funcția similară privește nu doar salariul de bază, ci integralitatea drepturilor de natură salarială ale funcționarului public, raportat la nivelul de remunerare al unor persoane de comparație, privitor la care este dată condiția similarității (din prisma funcției, respectiv din punct de vedere profesional), persoane care beneficiază de acordarea unor venituri salariale superioare în baza unor hotărâri judecătorești. Totodată, prin nivel maxim aflat în plată se înțelege nivelul maxim aflat în plată al veniturilor salariale pentru funcția similară din cadrul tuturor inspectoratelor teritoriale.

Astfel, dispozițiile art. 39 din Legea nr. 153/2017 au aplicabilitate atât în ceea ce privește salariul de bază cât și sporurile și orice alte adaosuri sau majorări, la nivel maxim, acordate în baza unor hotărâri judecătorești. În acest sens, salarizarea la care face referire art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 vizează nu doar salariul de bază lunar, ci venitul salarial lunar, deci inclusiv sporurile, care se acordă ca procent la salariul de bază și care reprezintă un element al salariului lunar.

Cu referire la sporul de mobilitate, au învederat că anexa VIII, cap. I, A, II, c nu prevede sporul de mobilitate, însă funcția similară în plată de la nivelul ITM Constanța este remunerată cu 7.025 lei salariul de bază, la care se adaugă suma de 1.054 lei spor de mobilitate (15% din salariul de bază), iar câtă vreme alți colegi beneficiază de acesta în baza unei hotărâri judecătorești, rezultă că au dreptul la acest spor.

În susținerea acestui punct de vedere, recurentele – reclamante au invocat Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016, Decizia nr. 36/2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 8/2021 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 80/2023 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

***Punctul de vedere al recurentului – pârât cu privire la această chestiune de drept rezultă din motivarea cererii de recurs și întâmpinarea față de recursul intimatelor - reclamante.***

În opinia recurentului – pârât, nu poate fi luat în considerare nivelul de salarizare acordat pentru funcția similară de cadrul altui inspectorat de muncă, în condițiile în care drepturile salariale respective au fost stabilite ca urmare a punerii în executare a unor sentințe civile definitive, prin care au fost stabilite drepturi salariale suplimentare față de cele stabilite de lege, aceste drepturi fiind acordate conform regulilor procedurale în materie doar pentru funcționarii publici din inspectoratul în care își desfășoară activitatea, ca părți între care s-a derulat un litigiu, întinderea efectelor hotărârii judecătorești neputând fi extinsă și asupra unor terți, conform art. 435 alin. (1) C.pr.civ.

De asemenea, dispozițiile art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 dispun egalizarea salariilor la nivel maxim, în niciun caz a sporurilor, pentru funcționarii publici ce se află în situațiile prevăzute la art.

39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017. Așadar, egalizarea reglementată de art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 este aplicabilă doar în ceea ce privește salariul de bază, nu și sporurile, doar pentru funcționarii ce se află în situațiile prevăzute de art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017.

Sporul de confidențialitate și sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare au fost menținute de nivelul lunii decembrie 2018, prin acte legislative consecutive. De asemenea, prevederile art. 25 din Legea nr. 153/2017 dispun ca 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.

În ceea ce privește sporul de mobilitate, a învederat că, potrivit Legii nr. 153/2017, funcția publică de inspector de muncă, clasa I, grad profesional superior, gradația 5, este o funcție publică de execuție, salarizată conform Anexei nr. nr. VIII, cap. I, A, II, c) și care nu prevede în cazul inspectorilor de muncă spor de mobilitate.

### ***Punctul de vedere al completului de judecată***

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

Curtea reține că prin dispozițiile invocate s-a reglementat posibilitatea ca personalul încadrat în instituțiile și autoritățile publice care are un nivel al salariului mai mic decât cel stabilit la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice/în cadrul instituțiilor aflate la același nivel de subordonare, să fie salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Prin Decizia nr. 8/2021, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 337 din 02.04.2021, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a statuat următoarele: *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.*

Astfel, prevederile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea nr. 153/2017 îndreptătesc personalul plătit din fonduri publice să obțină drepturi salariale egale cu cele aferente funcțiilor similare din instituția angajatoare, respectiv din instituțiile sau autoritățile publice din subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar.

Relativ la existența unor hotărâri judecătorești în favoarea persoanelor de comparație, Curtea reține că, astfel cum s-a arătat prin Decizia nr. 794/2016 a Curții Constituționale, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare trebuie să includă majorările (indexările) stabilite prin hotărâri judecătorești și să fie același pentru tot personalul salarizat potrivit dispozițiilor aplicabile în cadrul aceleiași categorii profesionale. Totodată, prin aceeași decizie prin care s-a statuat asupra relevanței în egalizarea salarială și a hotărârilor judecătorești, Curtea Constituțională a stabilit că: *26. Curtea reține că hotărârea judecătorească, chiar dacă are efecte inter partes, interpretează norme de lege cu aplicabilitate generală. În procesul de aplicare a legii, scopul interpretării unei norme juridice constă în a stabili care este sfera situațiilor de fapt concrete, la care norma juridică respectivă se referă.*

*și în a se asigura astfel corecta aplicare a acelei norme, interpretarea fiind necesară pentru a clarifica și a limpezi sensul exact al normei, și pentru a defini, cu toată precizia, voința legiuitorului. Or, Curtea constată că hotărârile judecătorești prin care s-a recunoscut majorarea indemnizației de încadrare, cum sunt cele prin care s-au stabilit majorările de 2%, 5% și respectiv 11% acordate magistraților și personalului asimilat, au aplicabilitate generală și se deosebesc de ipotezele în care, tot prin hotărâre judecătorească, ar fi fost recunoscute anumite drepturi în baza unor situații de fapt particulare, fără aplicabilitate generală (cum ar fi, spre exemplu, ipoteza în care o persoană a avut recunoscut sporul de doctorat).*

Ca atare, Curtea constată că prin Decizia nr. 794/2016, Curtea Constituțională a statuat în sensul că trebuie înlăturate inechitățile salariale dintre funcționarii publici care își desfășoară activitatea în aceleași condiții, prin egalizarea acestora la nivel maxim, iar nivelul maxim al salariului de bază trebuie să includă și drepturile recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive. În context, Curtea subliniază că nu este vorba despre relativitatea efectelor juridice ale unei hotărâri ci despre *aplicarea unei legislații de egalizare* care, așa cum este edictată și cum a fost interpretată, a avut în vedere stabilirea salariului de bază inclusiv prin raportare la hotărârile judecătorești obținute în cadrul unei alte instituții/autorități în subordinea aceluiași ordonator de credite.

Ca urmare, noua legislație reprezentând transpunerea celor reglementate în legislația anterioară, dispoziții a căror interpretare clară - în sensul luării în considerare și a drepturilor stabilite prin hotărâri judecătorești - a fost tranșată prin Decizia nr. 794/2016 a Curții Constituționale, aspecte care fac astfel parte dintr-o interpretare sistematică și o practică constantă de aplicare a legislației de egalizare.

În aceste condiții, deși la baza acordării drepturilor salariale de comparație stă o hotărâre judecătorească și stabilirea salariilor de comparație reprezintă punerea acesteia în executare, analiza condiției similarității impune, dincolo de simpla observare a situației funcției, observarea naturii și caracterului dreptului acordat astfel încât să nu fie edictat cu titlu particular, interpretarea completă a deciziei Curții Constituționale făcând referiri în acest sens.

În plus, prin Decizia nr. 80/2023, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, a stabilit că principiile nediscriminării și al egalizării, prevăzute de art. 6 lit. b) și c) din Legea nr. 153/2017, pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub condiția ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale, iar nu restrânsă la sfera unor anumiți destinatari ai legii.

De asemenea, Curtea reține că este dată incidența principiului nediscriminării consacrat prin dispozițiile art. 6 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 153/2017 care impune eliminarea oricăror forme de discriminare și instituirea unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție. Astfel cum s-a arătat și în motivarea Deciziei nr. 794/2016, este necesară respectarea principiului egalității în fața legii, astfel cât timp situația juridică a personalului bugetar este aceeași și tratamentul juridic aplicabil trebuie să fie același.

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 chestiunii 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 următoarei chestiuni de drept:

*Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 39 alin. (1) 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 unui inspectorat teritorial de muncă în funcția de inspector de muncă, clasa I, gradul superior, gradația 5, se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară din cadrul tuturor inspectoratelor teritoriale de muncă din țară, cu luarea în considerare a majorărilor salariale referitoare atât la salariul de bază cât și la sporurile de confidențialitate, condiții vătămătoare sau periculoase și mobilitate, recunoscute în favoarea persoanelor de comparație prin hotărâri judecătorești definitive?*

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  
Lex. XXX*