

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL (...)
SECTIA DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV SI FISCAL

Dosar nr. (...)

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la (...)

Completul compus din:

PREȘEDINTE (...)

Judecător (...)

Judecător (...)

Grefier (...)

Pe rol se află soluționarea cererii de recurs formulată de către pârâții Președintele Consiliului Județean (...) și Consiliul Județean (...), împotriva Sentinței nr. (...), având ca obiect pretenții.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă consilier juridic (...) pentru recurenții – pârâți Președintele Consiliului Județean (...) și Consiliul Județean (...) și avocat (...) pentru intimatul – reclamant (...).

Procedura este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier care învederează că în cauză s-a formulat cerere de intervenție accesorie de către Sindicatul Artiștilor Instrumentiști din Filarmonica de Stat (...).

Reprezentantul intimatului – reclamant depune în fața instanței împuternicirea avocațială în original și dovada efectuării cheltuielilor de judecată.

Instanța reține că la dosar s-a depus o cerere de intervenție accesorie formulată de către Sindicatul Artiștilor Instrumentiști din Filarmonica de Stat (...), în favoarea recurenților – pârâte și *pune în discuție admisibilitatea în principiu* a acestei cereri. Constată că intervenientul cunoaște termenul de judecată, menționându-l chiar în cererea de intervenție.

Reprezentanta recurenților – pârâți pune concluzii de respingere a cererii de intervenție accesorie. Apreciază că Sindicatul Artiștilor Instrumentiști din Filarmonica de Stat (...) nu prezintă interes în cauză, acesta apărând interesele angajaților din Sindicat, iar managerul arată că nu este membru de sindicat pentru a-l apăra. Or, precizează că susținerile din cererea de intervenție nu sunt adevărate. Acea reorganizare arată că nu este în sensul art. 32 din OUG nr. 189/2008.

Având cuvântul cu privire la admisibilitatea în principiu a cererii de intervenție accesorie, reprezentantul intimatului - reclamant apreciază că, din punct de vedere procedural, această cerere este inadmisibilă.

Deliberând asupra admisibilității în principiu a cererii de intervenție accesorie, instanța constată că intervenientul nu justifică un interes propriu, raportat la scopul sindicatului, motiv pentru care, în temeiul dispozițiilor art. 64 alin. 2 Cod Procedură Civilă va respinge în principiu cererea de intervenție accesorie în interesul recurenților, formulată de Sindicatul Artiștilor Instrumentiști din Filarmonica de Stat (...).

Instanța reține că prezentul litigiu vizează stabilirea și plata drepturilor de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice. Constată că asupra acestei chestiuni de drept, precum cea din prezenta speță, ÎCCJ nu a statuat nici printr-un recurs în interesul

legii și nici printr-o hotărâre asupra unei chestiuni de drept. Prin urmare, pune în discuție sesizarea ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să dea rezolvare, de principiu, asupra chestiunii de drept care se pune în discuție în speță, în temeiul OUG nr. 62/2024.

Reprezentanta recurenților – pârâți arată că este de acord cu sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, însă la acest moment nu are o întrebare formulată pe care să o adreseze ÎCCJ.

Reprezentantul intimatului – reclamant arată că nu se opune sesizării ÎCCJ, precizând că toate dosarele având acest obiect au asemenea parcurs.

Instanța arată că problema de drept care va fi adresată Î.C.C.J vizează următoarea chestiune:

„Dacă pentru personalul nou încadrat pe o funcție publică vacantă în cadrul autorității publice, dar care, după intrarea în vigoare a Legii cadru nr. 153/2017 s-a aflat în plată, iar la nivelul instituției nu există o altă funcție similară, nivelul salariului de bază se stabilește, potrivit art. 39 alin. 1 sau potrivit art. 39 alin. 2 din Legea cadru nr. 153/2017 ?”

Reprezentanții părților arată că sunt de acord cu cererea de sesizare a ÎCCJ cu privire la problema de drept invocată de instanță.

În ceea ce privește drepturile de natură salarială ce i se cuvin reclamantului pentru doctorat, reprezentanta recurenților – pârâți arată că a răspuns acestei chestiuni, apreciind că există cadru legal pentru acordarea acestor drepturi, indicat în contractul de management, la art. 4.

CURTEA DE APEL

Asupra cererii de sesizare a Completului pentru dezlegarea unor probleme de drept al Înaltei Curți de Casație și Justiție, reține următoarele:

I. Expunerea succintă a litigiului și a faptelor pertinente:

Prin **acțiunea** înregistrată pe rolul Tribunalului (...) sub nr. (...), reclamantul (...) a solicitat în contradictoriu cu pârâții PREȘEDINTELE CONSILIULUI JUDEȚEAN (...) și CONSILIUL JUDEȚEAN (...) următoarele:

- obligarea pârâtului la acordarea diferențelor de drepturi în sumă de 57.536,7 lei brut, reprezentând diferența dintre remunerația efectiv stabilită, de 11.973 lei, și cea cuvenită în baza Legii-cadru nr. 153/2017, începând cu data de 30.7.2019 și până la data de 29.7.2022, cu dobânda legală aferentă și indicele de inflație corespunzător;
- obligarea pârâtului la acordarea indemnizației lunare pentru titlul științific de doctor, în cuantum de 50 % din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, începând cu data de 30.7.2019 și până la data de 29.7.2022, având în vedere că, în perioada de referință, reclamantul și-a desfășurat activitatea în domeniul pentru care deține titlul, cu plata dobânzii legale aferente și a indicelui de inflație corespunzător.

Prin **Sentința nr.** (...) pronunțată de Tribunalul (...) – Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal a fost respinsă excepția inadmisibilității acțiunii, invocată de pârâți, ca neîntemeiată.

A fost respinsă excepția tardivității acțiunii, invocată de pârâți, ca neîntemeiată.

A fost respinsă excepția prescripției dreptului la acțiune, invocată de pârâți, ca neîntemeiată.

A fost admisă în parte acțiunea formulată de reclamantul (...), în contradictoriu cu pârâții PREȘEDINTELE CONSILIULUI JUDEȚEAN (...) și CONSILIUL JUDEȚEAN (...).

Au fost obligați pârâții să acorde reclamantului diferențele salariale dintre remunerația stabilită conform contractului de management nr. (...) și actului adițional nr. (...) la contractul de management nr. (...) și remunerația cuvenită acestuia în baza art. 39 al. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru perioada 30.7.2019-29.7.2022, cu dobânda legală aferentă și indicele de inflație corespunzător.

Au fost obligați pârâții să acorde reclamantului indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor, în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, pentru perioada 30.7.2019-29.7.2022, cu dobânda legală aferentă și indicele de inflație corespunzător.

A fost respinsă în rest acțiunea, ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe au declarat **recurs pârâții PREȘEDINTELE CONSILIULUI JUDEȚEAN (...) și CONSILIUL JUDEȚEAN (...)**.

Aceștia au invocat motivul de casare prevăzut de art. 488 pct. 8 CPC.

În motivarea recursului au arătat, în esență următoarele:

Reclamantul a ocupat funcția de manager al Filarmonicii de Stat (...) în temeiul contractului de management nr. (...).

Această funcție s-a aflat în plată, atât înainte de intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017, cât și după intrarea în vigoare a acestei legi.

Reclamantul a apreciat că remunerația sa, pentru perioada 30.07.2019-29.07.2022 trebuia stabilită conform art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017, întrucât la nivelul instituției nu exista o altă funcție similară în plată.

Interpretarea reclamantului nu poate fi acceptată întrucât s-ar ajunge la situația absurdă ca personalului nou încadrat să îi fie stabilit salariul de bază la un nivel superior salariului de bază al personalului care ocupă aceleași funcții și care își desfășoară activitatea de mai mult timp în instituția/autoritatea publică respectivă. Or, unul din principiile de bază ale salarizării, prevăzute de art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017 este chiar "principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție."

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 acestui principiu.

Consideră că reclamantul s-a raportat în mod eronat la dispozițiile legale incidente, respectiv art. 36, art. 39 alin. 2 și decizia HP nr. 8/2021. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 8/2021 vrea tocmai să corecteze inechitățile provenite din interpretările eronate ale legii, prin care salariații nou-încadrați ar beneficia de o salarizare la nivel maxim aflat în plată, în timp ce personalul care era angajat anterior intrării în vigoare a legii ar beneficia de o salarizare inferioară nivelului maxim aflat în plată, ceea ce ar contraveni considerentelor adoptării Legii-cadru nr. 153/2017 și a OUG nr. 91/2017.

Având în vedere că data încheierii contractului de management nr. (...) cu reclamantul este (...), acesta nu este reîncadrat, decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 8/2021 nefiind aplicabilă în cauza de față.

Față de situația dată, la încheierea contractului de management, salarizarea reclamantului a fost stabilită la nivelul de salarizare aflat în plată pentru funcția de manager,

conform art. 39 alin. (1), raportat la art. 38 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 39 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă o excepție de la norma generală. Prevederile art. 39 alin. (2) stipulează că, în situația în care nu există funcție similară în plată, adică funcția ar fi nou înființată, ceea ce nu este cazul, nivelul salariului de bază se stabilește prin înmulțirea coeficientului prevăzut în anexe cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare.

În cazul de față, există în plată chiar funcția de manager, adică funcția de manager nu este nou înființată, pentru care este stabilit nivelul de salarizare potrivit art. 38 din Legea nr. 153/2017, motiv pentru care nu sunt aplicabile prevederile art. 39 alin. (2) al aceluiași act normativ.

Norma juridică trebuie interpretată în sensul aplicării, iar nu în sensul înlăturării aplicării ei. Prin urmare, norma generală prevăzută la art. 38, coroborat cu art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în situația dată, atât timp cât funcția de manager a fost și se află în plată și în prezent, iar excepțiile sunt de strictă interpretare (*Exceptio est strictissimae interpretationis*).

În drept, a invocat dispozițiile art. 20 și ale art. 10, alin. (2) din Legea nr. 554/2004, ale art. 483 - 502 CPC.

Intimatul - reclamant (...) a formulat întâmpinare.

În motivarea întâmpinării a arătat în esență următoarele:

Judecătorul fondului a admis acțiunea, considerând că în cauză sunt aplicabile dispozițiile art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv inexistența în plată a unei funcții similare.

Funcția similară presupune o altă funcție, dar de aceeași natură, respectiv coexistența a cel puțin 2 funcții, nu una și aceeași funcție, dar care să fie ocupată succesiv, de persoane diferite.

Deși, s-a reținut că, în situația în care s-ar aplica prevederile art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017 s-ar nesocoti principiul discriminării, în realitate nu este așa, discriminarea presupunând aplicarea unui tratament diferențiat, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, iar inegalitatea implică folosirea, în situații similare, a unor unități de măsură diferite.

Astfel, așa cum a statuat instanța, aserțiunea recurentei nu este validă, chiar dacă remunerația fixată în baza noului contract de management ar fi superioară celei stabilite în baza contractului de management anterior, întrucât data la care a început să își producă efecte, funcția de manager nu era ocupată de nicio persoană, vechiul contract având durată limitată.

Instanța a subliniat că, în cauză este vorba de una și aceeași funcție de manager, singura la nivelul Filarmonicii de Stat (...).

În plus, s-a arătat că nu au coexistat cel puțin două funcții similare în plată, astfel încât o persoană să fi fost discriminată în raport cu o altă persoană prin aplicarea unui tratament inegal la aceeași activitate, cu aceeași vechime în muncă și funcție.

Ca atare, instanța a conchis că stabilirea unei remunerații diferite are la bază împrejurarea că activitatea de management s-a derulat în intervale de timp diferite și în baza unor contracte de management diferite, fiecare fiind încheiate pe durată determinată.

În drept, a invocat dispozițiile art. 420 alin. 2 CPC și celelalte dispoziții legale invocate în întâmpinare.

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

În ședința publică reprezentanții părților au arătat că sunt de acord cu sesizarea ICCJ

în temeiul OUG 62/2024.

III. Analiza admisibilității sesizării:

Conform art. 1 din OUG 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:

”(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.

(..)

(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”.

Conform art. 2 alin. 1 din același act normativ ”dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”.

Din interpretarea acestor dispoziții legale rezultă că pentru admisibilitatea sesizării ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să dea o rezolvare de principiu chestiunii de drept trebuie îndeplinite următoarele condiții: să ne aflăm în prezența unui proces privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, existența unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei, asupra chestiunii de drept ÎCCJ nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

În speță, Curtea constată că aceste condiții sunt îndeplinite.

Reclamantul face parte din categoria personalului plătit din fonduri publice.

Acesta a încheiat cu pârâții Președintele Consiliului Județean (...) și Consiliul Județean (...) Contractul de management nr. (...), având ca obiect organizarea, gestionarea și conducerea activității Filarmonicii de Stat (...), instituție publică de subordonare județeană, în schimbul plății unei remunerații.

Potrivit art. 4 alin. 2 din contract, reclamantul a fost încadrat în funcția de manager, grad II, coeficient 5,62 (Anexa III, Cap. I, p. I, lit. a din Legea-cadru nr. 153/2017).

Conform art. 4 alin. 3 contract, remunerația reclamantului a fost stabilită la valoarea 11.973 lei brut, în condițiile art. 39 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu posibilitate de modificare prin act adițional.

Prin Actul adițional nr. (...), părțile au convenit ca, în temeiul art. 38 al. 4 din Legea-cadru nr. 153/2017, începând cu 1.1.2020, art. 4 al. 3 din contract să se modifice în sensul că remunerația managerului este de 12661 lei brut.

Prin acțiunea ce face obiectul prezentului dosar reclamantul a solicitat acordarea diferențelor de drepturi în sumă de 57.536,7 lei brut, reprezentând diferența dintre remunerația efectiv stabilită, de 11.973 lei, și cea cuvenită în baza Legii-cadru nr. 153/2017, începând cu data de 30.07.2019 și până la data de 29.07.2022, cu dobânda legală aferentă și indicele de inflație corespunzător, apreciind că remunerația trebuia stabilită conform art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017, întrucât la nivelul instituției nu exista o altă funcție similară în plată.

Așadar, condiția de a ne afla în prezența unui proces privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice este îndeplinită.

Chestiunea de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei vizează modalitatea de stabilire a salariului de bază pentru personalul nou încadrat pe o funcție publică vacantă în cadrul autorității publice, care după intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 s-a aflat în plată, iar la nivelul instituției nu există o altă funcție de același fel.

Ce se impune a fi stabilit este dacă nivelul salariului de bază se stabilește potrivit art. 39 alin. 1 și 4 sau potrivit art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017.

Din cercetarea efectuată de Curte rezultă că Î.C.C.J. nu s-a pronunțat într-un recurs în interesul legii sau printr-o hotărâre în dezlegarea unei chestiuni de drept cu privire la problema de drept expusă.

În consecință, în temeiul art. 2 alin.1 din O.U.G. nr. 62/2024, văzând aspectele evidențiate anterior, va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu soluționarea următoarei chestiunii de drept:

„Dacă pentru personalul nou încadrat pe o funcție publică vacantă în cadrul autorității publice, dar care după intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 s-a aflat în plată, iar la nivelul instituției nu există o altă funcție similară, nivelul salariului de bază se stabilește potrivit art. 39 alin. 1 și 4 sau potrivit art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017?”

III. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept:

Prin Legea-cadru nr. 153/2017 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.

În privința modului de stabilire a salariilor de bază, art. 12 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 stabilește că salariile de bază, se stabilesc potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 și anexelor nr. I - IX, astfel încât, împreună cu celelalte elemente ale sistemului de salarizare, să se încadreze în fondurile aprobate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale pentru cheltuielile de personal, în vederea realizării obiectivelor, programelor și proiectelor stabilite.

Doar începând cu anul 2023, potrivit prevederilor art. 12 alin. (2) din lege, salariile de bază se vor stabili pentru toate funcțiile cuprinse în anexele nr. I - VIII la lege, prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I - VIII cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare.

Art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 cuprinde dispoziții prin care se determină în mod specific condițiile de aplicare în timp a legii.

Prin alin. (1) al acestui articol este instituită regula aplicării etapizate a legii, începând cu data de 1 iulie 2017, iar etapele temporare apar descrise în alin. (2) - (6).

Aceste prevederi legale se completează cu prevederile art. 39 alin. (1) - (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind aplicarea tranzitorie a dispozițiilor legale în materia drepturilor salariale în sistemul bugetar:

"(1) Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul

instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată.

(2) În situația în care prin aplicarea alin. (1) nu există funcție similară în plată, nivelul salariului de bază, soldei de funcție/salariului de funcție, indemnizației de încadrare pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, se stabilește prin înmulțirea coeficientului prevăzut în anexe cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, la care se aplică, după caz, prevederile art. 10 privind gradația corespunzătoare vechimii în muncă (...).

(3) În aplicarea prevederilor alin. (1), prin instituție sau autoritate publică se înțelege acea instituție sau autoritate publică cu personalitate juridică care are patrimoniu propriu, buget propriu de venituri și cheltuieli, conduce contabilitate proprie, iar conducătorul acesteia are calitatea de ordonator de credite.

(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”.

Acest text de lege instituie o etapă în aplicarea tranzitorie a noii legi, fiind inclus în capitolul IV "Dispoziții tranzitorii și finale", și are scopul de a pune în acord poziția ocupată de fiecare membru al personalului bugetar cu noile funcții, grade/trepte profesionale și gradații prevăzute în anexele nr. I – VIII.

Motivul pentru care legiuitorul a inserat în Legea-cadru nr. 153/2017 acest articol, a fost acela 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 pârghii pentru eliminarea discriminării între persoane aflate în aceeași situație profesională.

Art. 39 alin. 2 din actul normativ este aplicabil numai dacă la nivelul instituției publice sau la nivelul instituțiilor subordonate acestora nu există funcție similară în plată, respectiv 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.

Nu se încadrează în ipoteza normei situația în care funcția în care se realizează încadrarea a existat în plată în cadrul instituției publice, iar pentru această funcție, ulterior intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017, s-a realizat reîncadrarea prin numirea/încadrarea personalului pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime avute, cu stabilirea salariilor de bază, potrivit art. 38 și 39, dacă pentru ocuparea acesteia se mențin aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă.

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

Respinge în principiu cererea de intervenție accesorie în interesul recurenților, formulată de Sindicatul Artiștilor Instrumentiști din Filarmonica de Stat (...).

În temeiul art. 2 alin.1 din O.U.G. nr. 62/2024, dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu soluționarea următoarei chestiunii de drept:

„Dacă pentru personalul nou încadrat pe o funcție publică vacantă în cadrul autorității publice, dar care după intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 s-a aflat în plată, iar la nivelul instituției nu există o altă funcție similară, nivelul salariului de bază se stabilește potrivit art. 39 alin. 1 și 4 sau potrivit art. 39 alin. 2 din Legea-cadru nr. 153/2017?”

În baza art. 2 alin. 3 din OUG nr. 62/2024 suspendă soluționarea cauzei, până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Pronunțată în ședința publică de la (...).

Președinte,
(...)

Judecător,
(...)

Judecător,
(...)

Grefier,
(...)

Red./Tehnored. (...)
5 ex./ 31.10.2024