

ROMÂNIA

TRIBUNALUL SIBIU
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 17 Octombrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE:

Asistent judiciar:

Asistent judiciar:

Grefier:

Pe rol fiind judecarea cauzei Litigii de muncă privind pe reclamant
reclamant și pe pârât, având ca obiect calcul drepturi salariale.

La apelul nominal făcut în ședința publică, se prezintă pentru reclamanții
și gîl, ambii lipsă, av., iar pentru pârâta, consilier juridic

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează obiectul
cauzei: calcul drepturi salariale; stadiul dosarului: fond; modalitatea de îndeplinire a procedurii
de citare, după care:

Se constată depuse la dosar, prin registratura Tribunalului Sibiu, note scrise formulate
de reclamanții și, cu privire la incidența în cauză a dispozițiilor
OUG 62/2024 (înregistrate la data de 16.10.2024).

Instanța acordă reprezentantelor părților cuvântul cu privire la incidența în cauză a
dispozițiilor OUG 62/2024.

Reprezentanta reclamanților și, av., arată că și-a
exprimat punctul de vedere prin notele scrise depuse la dosar. Apreciază că problema de drept
de care depinde soluționarea cauzei nu este o problemă nouă, că acest aspect privind
salarizarea persoanelor cu funcții identice la nivel maxim, a fost dezbătut în mai multe decizii
ale ÎCCJ. Prin urmare, apreciază că nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute de art. 2
din OUG 62/2024. Susține că nu a identificat până în prezent vreun dosar prin care ÎCCJ să
fie sesizată cu o problemă de drept similară cu cea din dosarul cauzei.

Reprezentanta pârâtei, consilier juridic, arată că a
analizat dacă în dosarul cauzei ar putea fi ridicată o problemă a cărei lămuriri dată de ÎCCJ ar
putea ajuta la soluționarea cauzei. Ori, arată că nu a identificat o astfel de drept, astfel că, în
fața instanței, face această precizare.

Instanța reține cauza în pronunțare cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și
Justiție, în baza OUG 62/2024, cu privire la problema de drept constând în posibilitatea
acordării conform art. 39 din Legea nr. 153/2017 a salariului de bază reclamanților, începând
cu 01.06.2021 la nivel maxim aflat în plată în cadrul instituției pentru funcții similare.

TRIBUNALUL,

Având nevoie de timp pentru a delibera,

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

Amână pronunțarea cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza
OUG 62/2024, cu privire la problema de drept constând în posibilitatea acordării conform art

39 din Legea nr. 153/2017 a salariului de bază reclamanților, începând cu 01.06.2021 la nivel maxim aflat în plată în cadrul instituției pentru funcții similare, la data de 31.10.2024.

Pronunțată în ședința publică de la 17 Octombrie 2024.

PRESEDINTE,

ASISTENȚI JUDICIARI,

GREFIER,

Dosar nr. [REDACTED]

ROMANIA
TRIBUNALUL SIBIU
SECȚIA I CIVILĂ
ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 31 Octombrie 2024.

Completul compus din:

PREȘEDINTE [REDACTED]

Asistent judiciar [REDACTED]

Asistent judiciar [REDACTED]

Grefier [REDACTED]

Pe rol fiind judecarea litigiului de muncă privind pe reclamanții: [REDACTED], [REDACTED] și pe pârâta DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SIBIU, având ca obiect calcul drepturi salariale.

Se constată că mersul dezbaterilor și concluziile părților au fost consemnate în încheierea de ședință din data de 17.10.2024, când instanța, din lipsă de timp pentru deliberare și pentru a da posibilitatea părților să depună concluzii scrise, a amânat pronunțarea la data de astăzi.

Încheierea de amânare a pronunțării face parte integrantă din prezenta încheiere.

TRIBUNALUL,
Asupra cauzei de față,

1. Constată că, prin cererea înregistrată la data de 17.05.2024, pe rolul Tribunalului Sibiu, sub dosar nr. [REDACTED] reclamanții [REDACTED] și [REDACTED] au solicitat în contradictoriu cu pârâta Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu:

1.obligarea pârâtei la stabilirea salariului de bază al reclamanților începând cu data de 01.06.2021 la nivelul maxim aflat în plată în cadrul instituției pentru funcții similare, conform art. 39 din Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și competarile ulterioare;

2.obligarea pârâtei la recalcularea și plata diferentelor salariale dintre salariile efectiv plătite reclamanților și salariile stabilite conform pct.1 în intervalul de referință 01.06.2021-prezent,sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflație și cu dobânda legala de la data scadentei și pana la data plății efective;

3.obligarea paratei la plata cheltuielilor de judecata.

În motivarea cererii, reclamanții au arătat că sunt angajații DGASPC Sibiu, instituție publică aflată în subordinea Consiliului Județean Sibiu, făcând parte din categoria personalului contractual din cadrul familiei ocupaționale "Administrație" pe funcțiile de administrator grad/treapta profesionala I, gradația 5, în cazul reclamantei [REDACTED] respectiv muncitor calificat (întreținere), grad/treapta profesională II, gradația 5, în cazul reclamantului [REDACTED]. Până la data de 01.06.2021 reclamanții au fost angajați Centrului de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilitati Cismadie. Prin Hotărârea Consiliului Județean nr.95/12.05.2021 acest centru a fost reorganizat ca serviciu social rezidențial fără personalitate juridica în structura DGASPC Sibiu. Personalul centrului a fost preluat de către parata începând cu data de 01.06.2021, conform dispozițiilor nr. 39 respectiv 44 din 28.05.2021 anexate prezentei. În momentul preluării, reclamanta [REDACTED] îndeplinea funcția de economist, tr. 1, funcție transformată cu ocazia preluării în cea de administrator, iar reclamantul [REDACTED] îndeplinea

funcția de muncitor calificat (întreținere) tr.III menținută până la data de 01.03.2022 (dispoziția nr.167) când acesta a fost promovat în treapta II.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului are încadrat personal de specialitate medico-social (ce se regăsește în Anexa II a Legii 153/2017) dar și funcționari publici și personal contractual, care se regăsește în cadrul familiei ocupationale "Administrație" funcții prevăzute în Anexa nr.VIII, cap.I, lit.A, pct.III și cap.II, lit.A, pct.IV a legii. Funcțiile contractuale de execuție în care sunt încadrați reclamantii (administrator, muncitor calificat) se regăsesc în cadrul familiei ocupationale "Administrație" respectiv în Anexa nr.VIII, cap.II, lit.A, pct. IV la Legea cadru 153/2017.

Dupa preluare, parata a păstrat salariile de baza ale reclamantilor, desi la nivelul instituției existau persoane aflate în situații identice de încadrare cu reclamantii care au în plată salarii mai mari, ignorând astfel dispozițiile art.39 din Legea nr.153/2017.

Raportând conținutul articolului mai sus menționat la normele legale ce reglementează înființarea, organizarea și funcționarea direcțiilor de asistență și protecția copilului, se constată că aceste entități sau instituții publice cu personalitate juridică, înființate în subordinea Consiliului Județean, respectiv a consiliilor locale, ale sectoarelor mun.București. Aceste instituții publice au patrimoniu propriu conf.art.6 alin.1 din HG nr.1424/2004 republicată cu modificările ulterioare, au buget propriu de venituri și cheltuieli și conduc contabilitate proprie. Directorul executiv al DGASPC exercită funcția de ordonator secundar de credite. Asadar, sunt îndeplinite toate condițiile prevăzute de lege pentru ca nivelul maxim al salariului de baza/indemnizației de încadrare să fie acordat personalului care ocupă aceeași funcție/funcție similară, aceleași condiții de studiu și vechime în cadrul DGASPC Sibiu.

Pe de altă parte, prin decizia nr.8/2021 a ICCJ, referitoare la interpretarea și aplicarea prevederilor art.39 alin.4 raportat la art.39 alin.1 din Legea 153/2017 în vigoare începând cu data de 02.04.2021 se statuează: "în interpretarea și aplicarea prevederilor art.39 alin.4 raportat la art.39 alin.1 din Legea 153/2017 în categoria "personalului numit/incadrat" este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art.36 din Legea cadru nr.153/2017".

Prin decizia nr.80/2023 pronunțată de ICCJ-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a statuat "în interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art.6 lit.b și c din Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare se stabilește că principiile nediscriminării și egalității pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de baza, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub rezerva ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupationale"

La nivelul instituției parate există persoane aflate în situații identice de încadrare cu reclamantii, aparținând aceleiași categorii profesionale (personal contractual de execuție) din cadrul aceleiași familii ocupationale (administrație) care au în plată salarii mai mari decât aceștia:

Astfel, după cum se poate observa pe statul de funcții pe anul 2021 (anexat prezentei) a instituției parate în cazul reclamantului [REDACTAT] încadrat în acea perioadă ca muncitor calificat tr.III, gradația 5, și care avea un salariu de baza de 3475 lei exista o persoană care îndeplinea aceeași funcție, treapta, grad profesional cu un salariu de 3.943 lei. În cursul anului 2023, reclamantul încadrat ca muncitor calificat tr.II, gradația 5 avea un salariu de baza de 4.290 lei în timp ce exista o altă persoană cu aceeași încadrare cu un salariu de 4.669 lei, conform statului de funcții anexat. Mai mult parata a înțeles să acorde salarii mai mari persoanelor angajate într-o treaptă profesională inferioară celei deținute de reclamant-un muncitor calificat tr.III gradația 5 avea un salariu de 5.304 lei. În cursul anului 2024, reclamantul are un salariu de baza de 5.369 lei (conf. anexei nr.318 anexate) în timp ce un muncitor calificat tr.II, gradația 5, aceeași încadrare ca a reclamantului are un salariu de 6.040 lei conf. statului de funcții anexat.

Aceeași situație o întâlnim și în cazul reclamantei [REDACTED], angajată pe funcția de administrator tr.I.gradatie 5. În ianuarie 2023 (dispoziția nr.9857) reclamanta [REDACTED] avea un salariu de baza 4.398 lei în timp ce în cadrul instituției parate existau salariați cu aceeași încadrare care aveau salarii mai mari, cel mai mare salariu în plată fiind de 5.902 lei. În anul 2024 reclamanta este încadrată cu un salariu de baza de 5.369 în timp ce un alt angajat ce are încadrare identică cu a reclamantei are un salariu de 6.492 lei.

Odată cu pierderea personalității juridice a Centrului de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane cu Dizabilități Cisnădie și cu preluarea sa în cadrul angajatorului cesionar DGASPC Sibiu, reclamantul trebuie privit ca fiind încadrat în cadrul acestei ultime instituții începând cu data de 01.06.2021, prin urmare salariul de baza al acestora trebuie să fie stabilit la nivelul maxim de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției parate, respectiv DGASPC Sibiu, care joacă rolul de angajator.

Prin salarizarea diferențiată a unor angajați care exercită competențe similare, ocupând funcții identice, parata încalcă dispozițiile din Legea 153/2017, dar și deciziile ICCJ-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (cele anterior menționate precum și deciziile cu nr.23/2016; nr.54/2017; nr.49/2018) respectiv Decizia Curții Constituționale nr.794/2016 prin care s-a creat posibilitatea ca personalul încadrat în instituțiile și autoritățile publice care avea un nivel al salariului de baza mai mic decât cel stabilit la nivelul maxim în cadrul aceleiași instituții pentru fiecare funcție/grad/treaptă și gradatie, să fie salarizat la acest nivel maxim, dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

În situația dedusă judecatii, fiind vorba de personal încadrat pe durata de aplicare a legii nr.153/2017 în aceeași instituție, reclamantul apreciază că salarizarea acestora nu se poate face decât la nivelul de salarizare pentru funcții similare.

În drept, au fost invocate Legea nr.153/2017 cu modificările și completările ulterioare, art.1535 alin.1 C.Civ.; art.453 C.Pr.Civ.; art.5 Codul Muncii; art.14 CEDO; art.20 Constituția României.

2. La data de 17 iunie 2024, pârâta Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu a formulat **întâmpinare** prin care a solicitat respingerii cererii ca fiind netemeinică în fapt și în drept, arătând că Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru Persoanele Adulte cu Dizabilități (CabR) Cisnădie este o instituție de asistență socială de interes public și un serviciu social de tip rezidențial, cu personalitate juridică până la data de 31.05.2021, care a fost organizat și a funcționat în subordinea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu.

Prin Hotărârea Consiliului Județean Sibiu nr. 95/12.05.2021 privind înființarea Centrului de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cisnădie ca serviciu social rezidențial fără personalitate juridică, în structura Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu, prin reorganizarea actualului serviciu social rezidențial cu personalitate juridică, începând cu data de 01.06.2021 Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru Persoanele Adulte cu Dizabilități (CabR) Cisnădie nu mai deține personalitate juridică. Urmarea directă a deciziei ordonatorului principal de credite Consiliul Județean Sibiu, începând cu data de 01.06.2021 CabR Cisnădie a fost preluată în structura Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu. Astfel, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu deține în prezent și statutul de angajator al reclamantilor și subiect al raportului juridic izvorât din contractele individuale de muncă încheiate între instituție și salariați.

Începând cu luna iulie 2017, salarizarea personalului bugetar se face potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit prevederilor art 6 lit, h) din Legea-cadru nr. 153/2017, nivelul de salarizare pentru personalul bugetar se face cu respectarea principiului sustenabilității financiare astfel

încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat, stabilite în condițiile legii. Potrivit art. 36 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, "la data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile Juneții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit art. 38." Alin. (2) stabilește că "în cazuri în care funcția deținută nu se regăsește în prezenta lege, reîncadrarea se face pe una dintre funcțiile prevăzute în anexe"

Conform art. 38 alin. (2) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017, "începând cu data de 1 iulie 2017 se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Tar alin. (4) stabilește că "în perioada 2019-2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de bază ... 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)"

Pe cale de excepție, pârâta a invocat excepția inadmisibilității cererii de chemare în judecată prin raportare la dispozițiile art. 37 din Legea-cadru nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 193 Cod procedură civilă.

Excepția inadmisibilității cererii este o excepție de ordine publică, absolută și peremptorie ce poate fi invocată în orice stare a procesului, în acord cu dispozițiile art. 246 alin. (1) și ale art. 32 alin. (2) Cod procedură civilă, și urmează a fi pusă în discuția părților ca o garanție a respectării principiilor contradictorialității și dreptului la apărare ce guvernează procesul civil.

Acordarea drepturilor salariale aferente muncii prestate în cadrul Centrului de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cîsnădie, de reclamanții [REDACTED] și [REDACTED], începând cu data angajării, s-a făcut în baza contractelor individuale de muncă încheiate în limitele legislației aplicabile sens în care părțile contractante și-au exprimat liber și neviciat voința. Prin urmare, considerăm că peste cele convenite de părți nici instanța nu poate dispune.

Soluționarea contestațiilor referitoare la stabilirea salarizării este reglementată de art. 37 din Legea-cadru nr. 153/2017.

Astfel, salariații au obligația de a depune contestație la sediul angajatorului în calitatea sa de ordonator de credite, în termen de 20 zile lucrătoare de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, aceasta urmând a se soluționa în termen de 30 zile calendaristice. Ulterior, salariatul are posibilitatea sesizării instanței judecătorești și deci, are deschisă calea acțiunii în justiție, doar dacă este nemulțumit de răspunsul primit la contestație sau în cazul nesoluționării acesteia, în termen de 30 de zile.

Raportat la situația dedusă judecății, prin cererea de chemare în judecată se solicită direct instanței să stabilească un alt nivel de salarizare decât acela stabilit de angajator prin dispozițiile comunicate potrivit legislației în materia salarizării bugetare, respectiv un alt salariu de bază brut lunar mai mare decât cel comunicat prin dispozițiile emise în aplicarea Legii-cadru nr. 153/2017. Cum în cauza de față pretențiile reclamanților privesc salariile de bază, care din punctul lor de vedere au fost greșit stabilite de către angajator, aceștia aveau obligația ca anterior promovării acțiunii în instanță să se adreseze angajatorului pentru a-i acorda posibilitatea verificării celor pretinse, în lipsa parcurgerii acestei proceduri a contestării prealabile la angajator în termenul fixat de actul normativ aplicabil acțiunea devenind inadmisibilă.

Potrivit documentelor existente la dosarul cauzei, reclamanții aveau cunoștință despre cuantumul drepturilor salariale stabilite de angajator încă din momentul preluării lor de către angajatorul Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu, respectiv de la

finalul lunii mai 2021 când au fost întocmite și comunicate dispozițiile privind modificarea contractelor individuale de muncă. Ulterior, au fost emise de către angajatorul D.G.A.S.P.C. Sibiu și alte dispoziții în baza cărora s-a stabilit salarizarea reclamanților, în funcție de modificările legislative aplicabile, ultimul act administrativ reprezentându-l Dispoziția nr. 141/10.01.2024 însoțită de Anexele individuale, acestea fiind comunicate la începutul lunii februarie 2024.

Astfel se poate observa fără dificultate faptul că s-au împlinit cu mult înainte de data introducerii acțiunii, termenele pentru depunerea contestației în scris la angajator (20 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință despre quantumul dreptului stabilit), soluționarea contestației (30 zile lucrătoare) și termenul de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației în scris.

Față de cele prezentate solicită admiterea excepției invocată cu consecința respingerii cererii de chemare în judecată ca inadmisibilă, ținând cont de faptul că obiectul cererii îl reprezintă stabilirea drepturilor salariale, ceea ce implică îndeplinirea procedurii prealabile stabilite de art. 37 din Legea-cadru nr. 153/2017 coroborat cu prevederile art. 193 Cod procedură civilă.

Pe fondul cauzei, s-a arătat că prin cererea de chemare în judecată reclamanții au pretins obligarea pârâtei la stabilirea salariului de bază începând cu data de 01.06.2021 la nivelul maxim aflat în plată în cadrul instituției pentru funcții similare, conform art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. Totodată, reclamanții au solicitat și obligarea pârâtei la recalcularea și plata diferențelor salariale dintre salariile efectiv plătite și salariile stabilite conform primului petit în intervalul de referință 01.06.2021 -prezent, sume ce vor fi actualizate cu indicele de inflație și cu dobânda legală de la data scadenței și până la data plății efective.

Reclamanta [REDACTAT] este angajată în baza contractului individual de muncă nr. 129/03.09.2015, în funcția de administrator, grad/treaptă profesională I, gradația 5.

Reclamantul [REDACTAT] este angajat în baza contractului individual de muncă nr. 255/17.07.2017, în funcția de muncitor calificat, treapta II.

Apreciază că acțiunea este netemeinică pentru următoarele considerente:

Sub aspectul temeiului de drept, în cauză nu sunt aplicabile dispozițiile art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, nefiind în niciuna din ipotezele reglementate în mod expres prin această normă atât timp cât în cauza dedusă judecătii este vorba despre o preluare colectivă a personalului unor instituții care și-au pierdut personalitatea juridică prin Hotărârea Consiliului Județean nr. 95/12.05.2021, deci o cesiune a contractelor individuale de muncă. Aplicabile sunt dispozițiile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora principala protecție oferită salariaților cedentului constă în faptul că drepturile acestora care decurg din contractele individuale de muncă și din Contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului vor fi transferate integral cesionarului care preia sarcina respectării și acordării acelorași drepturi care erau acordate de cedent. Aceste dispoziții legislative au fost respectate de subscrisa.

Totodată, opinează că Hotărârea de Consiliul Județean Sibiu nr. 166/2017 nu este aplicabilă reclamanților pentru că privește alte categorii de salariați ai Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sibiu, respectiv personalul care face parte din aparatul propriu al D.G.A.S.P.C. Sibiu menționat în Anexa 2 la această hotărâre. Astfel, dispozițiile art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu sunt incidente întrucât reclamanții nu se regăsesc în niciuna din situațiile menționate în acest text de lege, nefăcând parte din aparatul propriu nici al Consiliului Județean și nici al D.G.A.S.P.C. Sibiu ca serviciu public în subordinea consiliului județean.

Potrivit prevederilor art. 6 lit. a) din actul normativ menționat anterior, drepturile salariale se stabilesc în baza principiului legalității, prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1). În cazul de față salarizarea reclamanților s-a făcut potrivit prevederilor art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 aplicabil. Reîncadrarea reclamanților pe grila de salarizare potrivit art. 36 alin. (1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 s-a făcut de către fostul angajator -Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cisdădie încă din iulie 2017, astfel că la data preluării salariaților de către D.G.A.S.P.C. Sibiu, în mai 2021, s-a menținut această încadrare. Acest loc de muncă al reclamanților continuă să existe și astăzi, iar în privința aceasta nu a intervenit nici o modificare a contractului individual de muncă al reclamanților care au continuat și continuă să desfășoare aceeași activitate, cu aceleași atribuții și același loc de muncă deținute anterior preluării prin cesiune. Din această cauză apreciem că nu se poate admite prezenta acțiune întrucât aceasta ar echivala cu o reîncadrare pe altă grilă de salarizare ce nu corespunde condițiilor concrete de activitate ale reclamanților, ceea ce contravine Legii-cadru nr. 153/2017.

În ceea ce privește încadrarea în vederea salarizării personalului din aparatul propriu al D.G.A.S.P.C. Sibiu conform Legii-cadru nr. 153/2017, arătăm că aceasta a fost stabilită prin Hotărârea Consiliului Județean Sibiu nr. 166/2017 în temeiul art. 11 din lege, menționată în Anexa nr. 2 la hotărâre, aceasta privind salarizarea funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Sibiu. La acel moment centrele rezidențiale pentru adulți cu handicap aveau personalitate juridică și nu făceau parte din structura D.G.A.S.P.C. Sibiu, situație în care încadrarea pe grila de salarizare nu s-a făcut pe aceeași grilă cu aceea a aparatului propriu.

Mai mult, la nivelul aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Sibiu nu este funcția de Administrator, funcția deținută de reclamanta [REDACTED] nefiind similară sau echivalentă cu cea de inspector de specialitate/ referent de specialitate, studii medii din cadrul aparatului propriu. Comparând fișele de post pentru muncitor întreținere din cadrul fostului Centru de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cisdădie și din cadrul D.G.A.S.P.C. Sibiu, rezultă că unele atribuții generale sunt comune însă există și o serie de alte atribuții care nu se regăsesc în fișele de post cu aceeași denumire.

În concluzie, chiar dacă funcțiile reclamanților ar fi asemănătoare raportat la atribuțiile stabilite cu unele funcții din cadrul aparatului propriu al pârâtei, apreciază că instanța de judecată nu ar putea echivala aceste funcții chiar și datorită denumirilor, atât timp cât această asimilare ar constitui o modificare a raportului de muncă prin intermediul instanței, ceea ce este interzis de întreaga legislație a muncii întrucât ar conduce la o imixtiune a instanței între angajat și angajator.

Față de aceste argumente, solicită să se constate că funcțiile reclamanților nu au echivalent în organigrama aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Sibiu iar salarizarea reclamanților se face la nivelul maxim raportat la funcțiile similare din cadrul fostelor centre rezidențiale pentru adulți cu handicap care au fost preluate de pârâtă și care se află în subordinea sa.

Având în vedere toate cele expuse, solicită să se constate că salariile reclamanților au fost stabilite cu respectarea dispozițiilor legale, respectiv art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 a fost corect aplicat prin raportare la funcții similare din cadrul altor centre preluate de către subscrisa și care se află în subordinea sa, respectiv administrator și muncitor calificat (întreținere), funcții ce nu au echivalent în aparatul propriu al D.G.A.S.P.C. Sibiu ci doar în cadrul fostelor Centre rezidențiale pentru adulți cu handicap.

3. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemelor de drept:

Reclamanții [REDACTED] și [REDACTED] au arătat că problema de drept de care depinde soluționarea cauzei nu este o problemă nouă, că acest aspect privind salarizarea persoanelor cu funcții identice la nivel maxim, a fost dezbătut în mai multe decizii ale ÎCCJ. Prin urmare, apreciază că nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute de art. 2 din OUG 62/2024.

Susțin că nu a identificat până în prezent vreun dosar prin care ÎCCJ să fie sesizată cu o problemă de drept similară cu cea din dosarul cauzei.

Pârâta DGASPC Sibiu a arătat că a analizat dacă în dosarul cauzei ar putea fi ridicată o problemă a cărei lămuriri dată de ÎCCJ ar putea ajuta la soluționarea cauzei. Or, arată că nu a identificat o astfel de drept, astfel că, în fața instanței, face această precizare.

4. Norme de drept a căror interpretare se solicită și dispoziții relevante în speță:

Legea nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice:

Art. 6

Principii.

Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;

b) 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;

c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

d) principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;

e) principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii;

f) principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;

g) principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;

h) principiul sustenabilității financiare, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat, stabilite în condițiile legii;

i) principiul publicității în sensul transparenței veniturilor de natură salarială, precum și a altor drepturi în bani și/sau în natură pentru toate funcțiile din sectorul bugetar.

Art. 36:

Reîncadrarea personalului

(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit art. 38.

(2) În cazul în care funcția deținută nu se regăsește în prezenta lege, reîncadrarea se face pe una dintre funcțiile prevăzute în anexe.

(3) Salarizarea personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului se realizează potrivit anexei nr. VII, în limita cheltuielilor de personal aprobate.

(4) Personalul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral din venituri proprii, nou-înființate, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului beneficiază de salariile stabilite potrivit anexei nr. VII.

Art. 39 alin 1 și 4:

Aplicarea tranzitorie:

(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.

5. Punctul de vedere al completului de judecată:

Instanța are în vedere dispozițiile art. 39 alin. 1 și alin. 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.”

De asemenea, sunt avute în vedere principiile aplicabile sistemului de salarizare al personalului plătit din fonduri publice, prevăzute la art. 6 din Legea nr. 153/2017:

„a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;

b) 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;

c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală; (...).”

Se impun a fi avute în vedere considerentele Curții Constituționale a României exprimate în cadrul Deciziei nr. 794/2016, cât și considerentele Înaltei Curți de Casație și Justiție exprimate în cadrul Deciziei nr. 49/2018, în privința art. 3¹ din O.U.G. nr. 57/2015. Chiar dacă cele două decizii au fost pronunțate raportat la prevederile O.U.G. nr. 57/2015, mecanismul de determinare a nivelului la care se poate realiza egalizarea salariului între persoane care ocupă funcții similare, este aplicabil *mutatis mutandis* și în aplicarea Legii nr. 153/2017.

Față de acestea, instanța apreciază că și sub imperiul Legii 153/2017, egalizarea drepturilor salariale între persoanele care ocupă funcții similare, se poate realiza în cadrul instituțiilor sau autorităților publice, la nivelul aceluiași ordonator de credite căruia îi sunt subordonate financiar.

Tribunalul constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de OUG nr. 62/2024 privind sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât prezentul litigiu are ca obiect stabilirea și plata drepturilor salariale și de natură salarială, reclamantii au calitatea de personal plătit din fonduri publice, iar asupra chestiunilor de drept ce face obiectul prezentei cauze, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu formează obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Față de cele expuse mai sus, în temeiul dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest act normativ, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarelor chestiuni de drept:

1. Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 36 și 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 direcției generale de asistență socială și protecția copilului, ca urmare a reorganizării Centrului de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cîsnădie ca serviciu social rezidențial fără personalitate juridică în structura DGASPC Sibiu și a preluării personalului centrului de către pârâtă începând cu data de 01.06.2021, se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară din cadrul organigramei aparatului propriu al Direcției generale de asistență socială și protecția copilului.

Va dispune înaintarea prezentei încheieri către Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea soluționării sesizării.

Va dispune aducerea la cunoștință a prezentei încheieri conducerii Secției I Civile din cadrul Tribunalului Sibiu și transmiterea, prin poștă electronică, către toate instanțele judecătorești competente să soluționeze procese în aceeași materie, în primă instanță și în cale de atac.

În temeiul art. 2 alin. 3 și art. 4 din O.U.G. nr. 62/2024 raportat la art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, va suspenda judecarea prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

În temeiul art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2014, dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarelor chestiuni de drept:

Dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 36 și 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 direcției generale de asistență socială și protecția copilului, ca urmare a reorganizării Centrului de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cîsnădie ca serviciu social rezidențial fără personalitate juridică în structura DGASPC Sibiu și a preluării personalului centrului de către pârâtă începând cu data de 01.06.2021, se poate realiza la nivelul maxim aflat în plată pentru o funcție similară din cadrul organigramei aparatului propriu al Direcției generale de asistență socială și protecția copilului.

Dispune înaintarea prezentei încheieri către Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea soluționării sesizării.

Dispune aducerea la cunoștință a prezentei încheieri conducerii Secției I Civile din cadrul Tribunalului Sibiu și transmiterea, prin poștă electronică, către toate instanțele judecătorești competente să soluționeze procese în aceeași materie, în primă instanță și în cale de atac.

În temeiul art. 2 alin. 3 și art. 4 din O.U.G. nr. 62/2024 raportat la art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, suspendă judecarea prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării.

Pronunțată astăzi, 31 octombrie 2024, cu votul consultativ al asistenților judiciari prin punerea soluției la dispoziția părților, prin mijlocirea grefei instanței.

PRESEDINTE,

[REDACTED]

ASISTENȚI JUDICIARI,

[REDACTED]

GREFIER,

[REDACTED]