

Operator de date cu caracter personal nr. **

Dosar civil nr.**

ROMÂNIA

TRIBUNALUL CONSTANTA - SECȚIA 1 CIVILĂ

ÎNCHEIERE

Ședința publică din data de **

Instanța constituită din:

Președinte **

Asistent judiciar **

Asistent judiciar **

Grefier **

Pe rol soluționarea acțiunii civile formulată de reclamantii **, în contradictoriu cu pârâții ** și **, având ca obiect contestație act.

La apelul nominal făcut în ședință publică se prezintă avocat **, pentru reclamantii, reclamanta ** fiind asistată de avocat, în baza împuternicirii avocațiale nr.** și pentru pârâți, avocat **, în baza împuternicirii avocațiale de la dosarul cauzei.

Procedura de citare este legal îndeplinită cu respectarea dispozițiilor art. 154 și următoarele Cod procedură civilă.

S-a făcut referatul oral asupra cauzei de către grefierul de ședință potrivit dispozițiilor art.119 alin.1 ROI prin care se învederează părțile, obiectul cauzei, și modalitatea de îndeplinire a procedurii de citare, după care:

Instanța constată că s-au depus la dosarul cauzei note de ședință de către reclamant, iar dosarul la care s-a făcut referire nu are legătura cu speța în cauză, situația de fapt fiind diferită.

Instanța pune în discuție sesizarea ÎCCJ potrivit art.1 alin. 1 din OUG nr.62/2024 și suspendarea cauzei în baza art.2 alin.1 din OUG NR.62/2024.

Reprezentantul convențional al reclamantilor arata ca se opune suspendării prezentei cauze în baza art.2 alin.1 din OUG NR.62/2024, la art. 2 se menționează situația în care, în cursul judecății sunt chestiuni de drept care nu au mai fost judecate, apreciind că nu sunt aplicabile în cauză aceste dispoziții. Totodată arată că a depus la dosarul cauzei un punct de vedere cu privire la sesizarea ÎCCJ și a menționat două întrebări. Totodată apreciază că ar trebui discutată și sesizarea Curții Constituționale a României invocată în noiembrie 2023 în prezenta cauză.

Pârâții, prin apărător, pun concluzii de suspendare a prezentei cauze și de sesizare a ÎCCJ apreciind că sunt incidente dispozițiile OUG 62/2024.

În replică, reclamantii, prin apărător, arata ca au mai fost analizate dispoziții salariale, dispoziția nu este imperativa cu privire la chestiunea de drept ci cu privire la natura cauzei.

Instanța rămâne în pronunțare asupra sesizării ÎCCJ potrivit art.1 alin. 1 din OUG nr.62/2024 și asupra suspendării cauzei.

TRIBUNALUL

1.Expunerea succintă a litigiului și a faptelor pertinente:

Prin cererea înregistrată sub nr ** reclamantii au formulat în contradictoriu cu pârâții ** și ** și **, în temeiul prevederilor art.37 din Legea nr.153/2017 coroborate cu prevederile art. 1 și art.8 din Legea contenciosului administrativ nr.554/2004 contestație împotriva Dispozițiilor nr.240/27.01.2023, nr.256/27.01.2023, nr.152/25.01.2023, nr.120/25.01.2023, nr.165/25.01.2023, nr.200/25.01.2023 și nr.138/25.01.2023 privind stabilirea salariului de baza al reclamantilor începând cu data de 01.01.2023 solicitând anularea acestora și obligarea paraților la aplicarea

corecta a legii si la emiterea unor noi Dispoziții de salarizare si la încheierea actelor adiționale la contractele individuale de munca in acord cu salariul de baza stabilit conform legii; plata diferentelor rezultate dintre sumele ce trebuiau achitate cu titlu de drepturi salariale de la 01.01.2023 si sumele efectiv achitate cu acest titlu, prin raportare la salariul de baza prevăzut de lege, pana la zi, actualizate cu indicele de referință si cu dobanda legala aferenta; la plata unor daune morale/despagubiri egale cu diferentele rezultate dintre sumele ce trebuiau achitate cu titlu de drepturi salariale pe ultimii 3 ani daca legea ar fi fost aplicata corect, si sumele efectiv achitate prin raportare la salariu de baza, actualizate cu indicele de inflație si cu dobanda legala aferenta și la plata cheltuielilor de judecata.

În motivarea acțiunii reclamanții arată că împotriva Dispozițiilor mai sus menționate au inteles sa formuleze contestație ce au fost înregistrate de parați Prin contestațiile formulate au aratat faptul ca prevederile legale in materie sunt aplicate in mod eronat, ceea ce are ca efect o discriminare a asistenților personali ce au vechime in munca, respectiv gradațiile 1-5, fata de cel ce nu au vechime in munca, respectiv gradația 0, pentru care legea stabilește salariul minim garantat in plata.

La momentul stabilirii salariului de baza, angajatorul nu a tinut cont de prevederile art.36 alin.1 lit.a si de art.10 din Legea cadru nr.153/2017, facand o aplicare eronata a prevederilor art.38 si art.12 din același act normativ, prin raportare la salariul de baza stabilit de lege in anexa II, capitolul I, punctul 3.2, crt.45 din Legea cadru, si la prevederile hotărârilor de guvern emise in perioada 2018-2022 cu privire la stabilirea salariului minim garantat in plata si la prevederile ordonanțelor de majorare salariala intervenite in aceasta perioada. Susțin că parații au aplicat in mod eronat legea, ignorand total faptul ca salariile asistentului personal cu vechime in munca se stabilește cu plecare de la salariul asistentului personal fara vechime in munca, gradație 0, singurul pentru care legea stabilește in mod efectiv salariul garantat in plata, pentru restul gradațiilor de vechime, salariul stabilindu-se cu plecare de la salariul minim garantat in plata, prin aplicarea unor procente in funcție de vechimea in munca avuta, drept pentru care au solicitat anularea actului si recalcularea salariului in conformitate cu prevederile legale si plata diferentelor salariale rezultate, actualizate cu indicele de inflație si cu dobanda legala datorata, de la data scadentei fiecărei sume si pana la data plății efective.

Pîrîtul ** a formulat întîmpinare prin care a invocat necompetenta funcționala a secției Litigii de munca din cadrul Tribunalului Constanta raportat la disp art. 8 in ref la art. 18 din Legea nr. 544/2004 in ceea ce privește anularea Dispozițiilor nr. 240/27.01.2023, 256/27.01.2023, 152/25.01.2023, 120/25.01.2023, 165/25.01.2023, 200/25.01.2023 si 138/25.01.2023 privind stabilirea salariului de baza al reclamanților incepand cu data de 01.01.2023.

Arată pîrîtul că prin cererea introductiva de instanța, reclamanții, in calitate de angajați sau fost angajați ai ** compartimentul Protecția persoanelor cu handicap, in calitate de asistenti personali ai persoanelor cu handicap au inteles sa solicite anularea dispozițiilor susmenționate emise de Primarul Orașului Năvodari,- prin care s-a stabilit salariul de baza al reclamanților, in raport de prevederile art. 10 alin.3, alin.4, alin. 7, art. 37 si art. 38 alin.7 din Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările si completările ulterioare.

Susține pîrîtul că dispozițiile susmenționate au fost emise de către Primarul Orașului Năvodari in raport de prevederile codului administrativ si in raport de prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, impotriva dispozițiilor legale predate reclamanții au formulat contestații conform art. 37 din Legea nr. 153/2017

Mai arată că in speța chiar daca dispozițiile contestate au fost emise in legătură cu drepturi salariale prevăzute in contracte individuale de munca, legea nr. 153/2017 instituie un regim derogatoriu de la jurisdicția muncii, in ceea ce privește contestarea dispozițiilor de stabilire a drepturilor salariale in ceea ce privește personalul plătit din fonduri publice, competenta de soluționare revenind instanțelor de contencios administrative.

Pe de alta parte actele contestate sunt emise de Primar, in exercitarea si aplicarea legii, fiind dispuse in temeiul prevederilor codului administrativ, context in care acestea reprezintă acte

administrative în accepțiunea disp art. 2 lit c din lege nr. 554/2004 a căror legalitate se verifică în mod exclusiv de instanța de contencios administrativ.

La data de 29.11.2023 reclamantii au depus note scrise prin care au invocat, la rândul lor, excepția necompetenței funcționale a secției civile și a completului de conflicte de muncă și asigurări sociale.

Au arătat reclamantii că elementul pe care îl contestă este salariul de bază, element care se regăsește stabilit în cuprinsul dispoziției contestate și, în aceste condiții, potrivit Deciziei nr 9/2017 a ÎCCJ trebuie urmată procedura specială obligatorie prevăzută de legea salarizării.

A mai arătat pîrîtul că din modalitatea de redactare a cereii de chemare în judecată, reclamantii apreciează în esență faptul că gradația 0 este gradația de referință din Legea nr. 153/2017, singura pentru care în lege se stabilește o valoare nominală a salariului de bază brut, iar potrivit art. 12 alin.2 din Legea nr. 153/2017, începând cu anul 2023 salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele I-VIII cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare.

În concret aceștia susțin faptul că în conformitate cu art. 12 alin.2 din Legea nr. 153/2017 începând cu data de 01.01.2023 salariul de bază pentru asistentul personal gradația 0 se stabilește la suma de 3030 lei lunar, iar pentru gradațiile 1-5 salariile de bază ar trebui stabilite prin majorarea salariului de bază al gradației 0 (3030 lei) conform prevederilor art. 38 coroborat cu art. 10 din Legea nr. 153/2017.

Mai arată pîrîta că opinia reclamantilor reprezintă o interpretare proprie și eronată a dispozițiilor legale deduse judecății.

Astfel, conform art. 1 și art. 2 din HG nr. 1447/2022 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată, începând cu 01 ianuarie 2023 salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată la art. 164 din Codul muncii

este de 3000 lei/lunar. Dispozițiile art. 1 alin.1 din OUG nr. 168/2022 sunt în sensul: *"Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, începând cu data de 1 Ianuarie, cuantumului brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 10% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2022, fără a se depăși valoarea nominală pentru anul 2022 stabilită potrivit anexelor la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare."*

Dispozițiile legale susenunțate sunt din chiar cuprinsul lor derogatorii de la prevederile legii nr. 153/2017, aceste dispoziții referindu-se clar și lipsit de echivoc la majorarea cu 10% a nivelului acordat pentru luna decembrie 2022.

În ceea ce îi privește pe reclamantii din prezenta cauză, nivelul salariului acordat pentru luna decembrie a fost după cum urmează: ** - 2755 lei, ** - 2.688 lei, ** - 2825 lei, ** - 2688 lei, ** - 2559 lei, ** - 2825 lei, ** - 2688 lei, context în care acestora, în acord cu prevederile legale precitate li s-a majorat salariul cu 10% din valoarea salariului aflat în plată pentru luna decembrie 2022, astfel cum impuneau dispozițiile legale.

Pe de altă parte, în conformitate cu prevederile HG nr. 1447/2022 salariul minim garantat în plată pentru anul 2023 a fost stabilit la suma de 3000 lei, context în care în cazul acestora carora, deși li s-a majorat salariul cu 10% potrivit dispozițiilor OUG nr. 168/2022 nu s-a atins plafonul minim garantat în plată, s-a procedat la stabilirea salariului majorat la nivelul salariului minim garantat în plată.

Or, în raport de dispozițiile legale derogatorii susenunțate, considerăm că singura modalitate de stabilire a salariului reclamantilor este cel reglementat prin OUG 168/2022, interpretarea reclamantilor cu privire la prevederile legii nr. 153/2017, fără a se ține cont de prevederile OUG nr. 168/2022 este o interpretare nelegală și extensivă a dispozițiilor legale.

În raport de aceste aspecte considerăm că actele administrative contestate sunt legale, iar pe cale de consecință solicitarea de anulare a acestora este nefondată.

Prin regulatorul de competență nr 48/30.05.2024 Curtea de Apel Constanța a stabilit competența de soluționare a cauzei ca fiind a secției I civile a Tribunalului Constanța.

La termenul din data de ** instanța a pus în discuție sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la problema de drept supusă judecării.

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

Pîrîții nu și-au exprimat părerea cu privire la dezlegarea problemei de drept, pîrîta nedepunînd nici măcar întîmpinare în cauză, iar reclamanții au învederat că trebie sesizată Înalta Curte de Casație și Justiție pentru a stabili care este modul corect de aplicare a art 10 și art 38 din Legea nr 153/2017 cu privire la calculul gradațiilor în cazul asistenților personali, în contextul OUG nr 168/2022.

3. Analiza admisibilității sesizării

Prin raportare la dispozițiile OUG nr 62/2024 coroborat cu cele ale art 519 C.pr.civ instanța apreciază că acțiunea de față se încadrează în categoria proceselor prevăzute la art 1 din OUG nr 62/2024, iar asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a acuzei Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nu a făcut obiectul vreunui recurs în interesul legii în curs de soluționare astfel că se impune sesizarea instanței supreme în vederea pronunțării unei hotărîri prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.

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

Art 10 referitor la salariile de bază și gradații din Legea nr 153/2017 „Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2)Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații. corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază prevăzut pentru aceste funcții în anexele nr. I-IX, precum și a personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

(3)Salariile de bază prevăzute în anexele nr. I-VIII pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0.

☒(4)Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta. sunt următoarele:

a)gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b)gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c)gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d)gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e)gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(5)Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întîi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(6)Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4). corespunzător gradației deținute.

(7)Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă. angajatorul va lua în considerare integral și perioadele ..

Art. 38 din Legea nr 153/2017 care arată „Prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începînd cu data de 1 iulie 2017 (2)Începînd cu data de 1 iulie 2017: a)se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții;

*) (1) Pentru personalul plătit din fonduri publice, cuantumul salariului de bază/soldei de funcție/salariului de funcție se stabilește în conformitate cu prevederile art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, după aplicarea procentului de majorare de 25% prevăzut la art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Sumele aferente contribuțiilor de asigurări sociale sau, după caz, contribuțiilor individuale la bugetul de stat, datorate de personalul plătit din fonduri publice, astfel cum sunt stabilite în aplicarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, sunt avute în vedere la stabilirea majorărilor salariale ce se acordă în anul 2018 personalului.

Art 12 alin 2 din Legea nr 153/2017 „Începând cu anul 2023, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I-VIII cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare.”

Art. 1 alin.1 din OUG nr. 168/2022 sunt în sensul: "Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, începând cu data de 1 Ianuarie, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 10% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2022, fără a se depăși valoarea nominală pentru anul 2022 stabilită potrivit anexelor la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare."

5. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Instanța reține că singurul determinat expres este salariul asistentului personal cu gradația 0 care este care este salariul minim garantat în plată, salariu care în anul 2023 era de 3000.

În această situație, dispozițiile art 1 alin 1 din OUG nr 168/2022 devin aplicabil, urmînd ca majorarea cu 10% la care se face referire să se aplice la salariul minim garantat în plată de 3000 lei avînd în vedere că majorarea se aplică la salariul stabilit pentru gradația 0.

Această interpretare derivă din aplicarea legilor în timp în sensul interpretării istorico-teleologice a acestora.

Cum OUG nr 168/2022 este un act normativ ulterir Legii nr 153/2017 atunci, dispozițiile acesteia se aplică mai întîi, toate dispozițiile contrare reglementării celei mai noi fiind considerate pbrogate implicit.

Mai mult, OUG nr 168/2022 prevede expres că face anumite derogări de la dispozițiile Legii nr 153/2017.

Față de cele expuse mai sus instanța constată că la calculul salariului reclamanților pîrîta a interpretat bine dispozițiile legale.

În raport de considerentele expuse instanța apreciază că se impune ca Înalta Curte de Casație și Justiție să dea o rezolvare de principiu acestei chestiuni de drept de care depinde soluționarea în fond a prezentei cauze, instanța clarifică chestiunea de drept cu care a sesizat instanța supremă în sensul de a dezlega „Dacă aplicarea art 10 și 38 din Legea nr 153/2017 cu privire la calculul gradațiilor în cazul asistenților personali, în contextul dispozițiilor OUG nr 168/2022, dă dreptul angajatorului să înlătore drepturile salariale cîștigate de salariați prin vechimea în muncă”.

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII DISPUNE:

În baza art 1 alin 1 din OUG nr 62/2024 sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărîri prelabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

Dacă aplicarea art 10 și 38 din Legea nr 153/2017 cu privire la calculul gradațiilor în cazul asistenților personali, în contextul dispozițiilor OUG nr 168/2022, dă dreptul angajatorului să înlăture drepturile salariale câștigate de salariați prin vechimea în muncă.

În baza art 2 alin 1 din OUG 62/2024 suspendă judecarea cauzei formulată de reclamantii **, toți cu domiciliul procesual ales la sediul cabinetului de **, în comuna **, în contradictoriu cu pârâții **, ambii cu sediul în **, pînă la pronunțarea hotărîrii prealabile.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței azi.
**

Președinte,

Asistent judiciar,

Asistent judiciar,

**

**

**

Grefier,

**

Red.jud. **

Tehnoredactat jud. **

Nr.ex.12/Data **