

Dosar nr.(.....)

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI

Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale

Î N C H E I E R E

Ședința publică din data de 22 octombrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE: (.....)

JUDECĂTOR: (.....)

GREFIER: (.....)

Pe rol se află cererea de apel formulată de apelantul-reclamant (...), în numele membrului de sindicat (...), împotriva sentinței civile nr.(...) din data de (...) pronunțate de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale-, în dosarul nr.(.....), în contradictoriu cu intimatele-pârâte (...) și (...), cauza având ca obiect anulare act.

La apelul nominal făcut în ședința publică la ora 14⁰⁰ se prezintă apelantul-reclamant (...), reprezentat de avocat (...), cu împuternicire avocațială emisă în baza contractului de asistență juridică nr.3443910/24.04.2023 (fila 31 dosar fond), și intimatele-pârâte (...), reprezentată de avocat (...), cu împuternicire avocațială emisă în baza contractului de asistență juridică nr.2348921/2024 (fila 24), și (...), reprezentată de avocat (...), cu împuternicire avocațială emisă în baza contractului de asistență juridică nr.3500160/19.06.2023 (fila 75 dosar fond).

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, conform art.119 alin.(1) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, care învederează instanței obiectul cauzei, părțile și legalitatea îndeplinirii procedurii de citare.

La datele de 10.10.2024 și 14.10.2024, apelantul-reclamant și intimata-pârâtă (...) au depus la dosar puncte de vedere cu privire la oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, față de dispozițiile Ordonanței de Urgență nr.62/2024.

Intimata-pârâtă (...), prin avocat, depune la dosar note de ședință cu privire la oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, față de dispozițiile Ordonanței de Urgență nr.62/2024.

Curtea constată că pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție se află înregistrat dosarul nr.1997/1/2024, având ca obiect sesizarea formulată de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr.5157/3/2024, privind prima de Crăciun pentru anul 2021, prevăzută de art.108 alin.(2) din Contractul colectiv de muncă, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, sub nr.204/23.05.2018 și salariul de bază minim brut acordat cu ocazia sărbătorilor legale de Crăciun și Paști 2022-2023, prevăzut de art.139 alin.(2) din Contractul colectiv de muncă, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, sub nr.163/2022, motiv pentru care pune în discuția părților necesitatea suspendării cauzei în baza art.2 alin.(3) din O.U.G. nr.62/2024.

Apelantul-reclamant și intimata-pârâtă (...), prin reprezentanți convenționali, arată că dosarul aflat pe rolul instanței supreme vizează acordarea primelor de Crăciun și Paști și nu are legătură cu speța dedusă judecâți.

Curtea ia act de susținerile părților și pune în discuție oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, față de dispozițiile art.2 alin.(1) din O.U.G. nr.62/2024.

Apelantul-reclamant, prin avocat, așa cum a arătat prin punctul de vedere formulat în scris, apreciază oportun sesizarea instanței supreme.

Intimata-pârâtă (...), prin avocat, pune concluzii de respingere a sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, ca nefiind oportună, în considerarea faptului că dispozițiile invocate de reclamant sunt clare și nu necesită o clarificare din partea instanței supreme.

Intimata-pârâtă (...), prin avocat, apreciază că nu este oportună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție. Arată că dispozițiile legale nu ridică nicio problemă de drept care să aibă un anumit nivel de dificultate care să necesite o lămurire. Pe de altă parte, dispozițiile Legii nr.153/2017 nu sunt aplicabile în privința intimatei-pârâte, în raport de prevederile art.36 alin.(1) din Legea nr.41/1994, potrivit cu care salariile de bază se negociază prin contract colectiv de muncă sau individual.

În ceea ce privește principiul egalității, respectiv muncă egală/remunerație egală, de asemenea, nu este aplicabil în cauza de față, întrucât nu se discută de aceeași funcție și nu există o divergență între părți.

Pentru aceste considerente, solicită a se lua act de faptul că, în opinia sa, nu se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Curtea reține cauza în pronunțare asupra oportunității sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție.

CURTEA

Analizând lucrările dosarului,

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art.2 alin.(1) din O.U.G. nr.62/2024, motivat de faptul că:

1. de lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor din art.5 din Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea nr.153/2017 [*dacă art.5 din Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea nr.153/2017 permit stabilirea printr-un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune, care este reglementată de Legea nr.41/1994 ca serviciul public de interes național, a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază (2153) din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR)*] depinde soluționarea pe fond a cauzei;

2. Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre asupra problemei de drept enunțate;

3. problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție;

4. litigiul supus spre judecată instanței de trimitere se circumscrie domeniului specific de reglementare al OUG nr. 62/2024, art. 1 alin. 1, instanța fiind investită cu judecarea unei cereri privind stabilirea și plata unor drepturi salariale ale personalului plătit din fonduri publice.

Conform art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024, *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 pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.*

Curtea de apel reține că Societatea Română de Televiziune a fost înființată în baza Legii nr. 41/1994, art. 1 din acest act normativ reglementând statutul său de ca serviciu public autonom de interes național.

Conform art. 36 alin. 1 din Legea nr. 41/1994, salariile de bază și celelalte drepturi de personal pentru salariații Societății Române de Radiodifuziune și ai Societății Române de Televiziune se negociază prin contracte colective și individuale de muncă, încheiate în

condițiile legii. Conform art. 36 alin. 2 din Legea nr. 41/1994, salariile se compensează și se indexează cu procentul stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru regiile autonome și societățile comerciale, în raport cu posibilitățile financiare ale fiecărei societăți.

Conform art. 39 alin. 1 din Legea nr. 41/1994, *sursele financiare ale celor două societăți se constituie din alocații de la bugetul de stat, din venituri proprii și din alte surse.*

Conform art. 41 din Legea nr. 41/1994, *prin legea bugetară anuală se aprobă fondurile de la bugetul de stat, alocate Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune pentru acoperirea cheltuielilor de funcționare și dezvoltare.*

Prin Decizia nr. 569/2018 a Curții Constituționale s-a analizat definirea ca „serviciu public autonom de interes național făcută prin art. 1 din Legea nr. 41/1994, statuându-se că Societatea Română de Televiziune este *instituție publică* (par. 16).

II. Expunerea succintă a procesului:

Prin **cererea de chemare în judecată** înregistrată pe rolul Tribunalului București–Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale sub nr.(...), reclamantul (...), în numele și pentru membrul de sindicat (...), a chemat în judecată pârâtele (...) și (...), solicitând: anularea parțială a Anexei 4 la Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune pentru anii 2022-2024, cu referire la limitele de salarizare – 2,4 (minim), respectiv 5,5 (maxim) – aferente ocupației evidențiate la pct.78 – inginer electrotehnist; să se constate înlocuirea limitelor de salarizare aferente ocupației de inginer electrotehnist cu cele corespunzătoare celorlalte ocupații încadrate conform Clasificării Ocupațiilor din România în grupa de bază 2153-Ingineri în domeniul telecomunicațiilor, existente în statul de funcții al Societății Române de Televiziune și în Anexa 4 la Contractul colectiv de muncă, respectiv 2,6 (minim) și 7 (maxim); să se dispună obligarea angajatorului (...) la recalcularea salariului de bază convenit titularului prezentei acțiuni, (...), conform limitei minime de salarizare de 2,6; să se dispună obligarea pârâtelor la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că salariața își desfășoară activitatea în cadrul Societății Române de Televiziune, Direcția Studiouri Centrale, Departamentul Tehnico-Administrativ, Serviciul Energo-Tehnologic, Colectiv Iluminat Tehnologic Interior Studiouri, exercitând funcția de inginer electrotehnist.

Prin Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune pentru anii 2022-2024, încheiat de către angajator și salariații reprezentanți de către Federația Cultură și Mass-Media FAIR Mediasind, au fost stabilite prin Anexa 4 limitele minime și, respectiv, cele maxime corespunzătoare salarizării aferente fiecărei ocupații din cadrul statutului de funcții al unității.

În cuprinsul Anexei 4, la pct.78, au fost stabilite limitele de salarizare aferente ocupației de inginer electrotehnist, acestea fiind cuprinse între 2,4 (minim) și 5,5 (maxim), prin raportare la salariul minim pe unitate. Prin aceeași anexă, pentru toate celelalte 5 ocupații care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 (ingineri în domeniul telecomunicațiilor) conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) au fost negociate și stabilite limite superioare celei corespunzătoare funcției de inginer electrotehnist, astfel: pct.79: inginer emisie (cod COR 215301), limită minimă 2,6 - limită maximă 7; pct.88: inginer sunet (cod COR 215305), limită minimă 2,6-limită maximă 7; pct.86: inginer-șef car reportaj (cod COR 215306), limită minimă 2,6 - limită maximă 9; pct.191: subinginer șef car reportaj (cod COR 215307), limită minimă 2,6 - limită maximă 9; pct.87: inginer șef schimb emisie (cod COR 215308), limită minimă 2,6-limită maximă 8.

Ca atare, din totalul de 6 ocupații care fac parte din grupa de bază 2153, doar în cazul funcției de inginer electrotehnist s-a stabilit o limită inferioară de 2,4, fără a exista nicio justificare obiectivă pentru aplicarea unui tratament diferențiat în cazul funcției ocupate de

către d-na (...).

Reclamantul arată că toate cele 6 ocupații corespunzătoare grupei de bază 2153 presupun pentru a fi exercitate aceeași pregătire universitară, aceeași responsabilități, au același nivel de competență determinată de gradul de specializare și implică prestarea unei munci de valoare egală în același domeniu al televiziunii.

În plus, limita minimă de salarizare de 2,4 a fost stabilită prin Anexa 4 inclusiv pentru funcții a căror exercitare nu presupune absolvirea de studii superioare, cum ar fi: tehnician de echipamente TV (pct.195), tehnician radioelectronist (pct.208), tehnician radiorelee și satelit (pct.210).

Modalitatea concretă de stabilire a limitelor de salarizare în cazul celor 6 ocupații evidențiate mai sus reprezintă o încălcare atât a dispozițiilor cuprinse în Codul muncii, referitoare la egalitatea de șanse și tratament – art.5 alin.(1), cât a art.18 din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității, potrivit căruia tuturor salariaților din cadrul Societății Române de Televiziune le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală.

În drept, reclamantul a indicat prevederile art.132 și art.142 din Legea nr.62/2011 a dialogului social (act normativ aflat în vigoare la momentul negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Societății Române de Televiziune pentru anii 2022-2024), art.5, art.231, art.266 și urm. din Codul muncii.

Pârâta (...) (...) a formulat **întâmpinare**, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În motivarea întâmpinării, pârâta a susținut că, potrivit actului adițional la contractul individual de muncă, începând cu data de 6.06.2022, reclamantei i s-a mărit salariul, conform anexei nr.4 la C.C.M. 2022-2024, salariul brut fiind de 6427 lei, anterior având suma de 6271 lei.

Reclamanta este angajată la Serviciul Energo-Tehnologic și are ca obiectiv specific al postului exploatarea echipamentelor de iluminat tehnologic cu toate anexele acestora, în vederea realizării activităților specifice de televiziune, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea electrotehnică, funcția fiind de execuție.

Se observă că, funcțiile de inginer-șef car reportaj, inginer șef schimb emisie și subinginer șef car reportaj sunt funcții de conducere, și nu execuție, aspect care rezultă și din acțiunea reclamantei, funcțiile nefiind astfel similare.

Potrivit fișelor de post pentru funcția de inginer emisie, obiectivul specific al postului îl reprezintă coordonarea tehnică a transmisiunilor internaționale, respectiv supravegherea activităților legate de automatizarea emisiei astfel încât aceasta să se desfășoare pe cât posibil fără întreruperi, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea Electronică/Telecomunicații, Automatică, respectiv electronică/telecomunicații/tehnologia informației automată/calculatoare.

Pentru funcția de inginer sunet, obiectivul specific al postului îl reprezintă exploatarea echipamentelor din dotare în condiții optime în vederea asigurării unei calități tehnice superioare a semnalului audio de televiziune și implementarea de noi tehnici de lucru, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea electrică.

Prin urmare, funcția deținută de reclamantă, și anume de inginer electrotehnist, nu este similară cu funcțiile de inginer emisie sau inginer sunet, atribuțiile fiind diferite, precum și condițiile de ocupare a posturilor respective.

În drept, pârâta a indicat dispozițiile art.205 C.pr.civ.

Pârâta (...) (...) a formulat **întâmpinare**, prin care a invocat excepției lipsei dovezii de reprezentant a semnatarului cererii de chemare în judecată, cu consecința anulării acesteia, excepție respinsă de instanță la termenul din data de 26.10.2023. Pe fondul cauzei a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată, cu obligarea reclamantului la

suportarea cheltuielilor de judecată.

În motivare, pârâta a arată că nici dispozițiile art.5 alin.(1) din Codul muncii și nici dispozițiile art.18 din Contractul colectiv de muncă nu impun de plano ca salariații care ocupă aceeași funcție/funcții similare și care au aceleași atribuții/atribuții similare să fie salariați în mod identic, în condițiile în care, conform dispozițiilor art.162 alin.(2) din Codul muncii, salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat; conform prevederilor art.132 alin.(1) din Contractul colectiv de muncă, salariul în SRTv se stabilește pe bază de negociere individuală, în funcție de rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale salariatului.

Mai arată că reclamantul nu invocă niciun criteriu în funcție de care membrul de sindicat ar fi fost supus unui tratament diferențiat.

Pe de altă parte, nici prevederile art.18 din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul SRTv pentru anii 2022-2024 nu stabilesc o obligație în sensul asigurării de plano a unei remunerații egale pentru salariații care ocupă aceeași funcție și au aceleași atribuții, ci salariul individual în cadrul SRTv se stabilește prin negocieri individuale, conform prevederilor mai sus menționate,.

Deși reclamantul confirmă faptul că membrul de sindicat ocupă o funcție diferită (inginer electrotehnist cod COR 215303) față de cele evidențiate în cererea de chemare în judecată (inginer emisie cod COR 215303 sau inginer sunet cod COR 215305), susține că s-ar fi impus reglementarea unor limite minime și maxime identice în privința tuturor acestor funcții, întrucât munca desfășurată de toți ocupanții acestor funcții este similară și are valoare egală, toți exercitând o funcție care face parte din aceeași grupă de bază COR -2153.

Or, nu există nicio dispoziție legală care să interzică stabilirea unor limite minime și maxim diferite pentru funcții diferite, chiar dacă aceste funcții fac parte din aceeași grupă de bază COR.

Așadar, chiar dacă s-ar putea admite că, într-o eventuală renegociere a Contractului colectiv de muncă la nivelul SRTv, partenerii sociali ar putea reconsidera nivelul minim și/sau maxim de salarizare pentru funcția de inginer electrotehnist cod COR 215303, această chestiune ține de negocierea părților și nicidecum de o obligație legală care impună reglementarea aceluiași nivel de salarizare pentru toate funcțiile din cadrul grupei de bază COR-2153.

Prin sentința civilă nr.(....) din data de (....), Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale a respins cererea formulată de reclamantul (....), în numele membrului de sindicat (....), în contradictoriu cu pârâtele (....) și (....), ca neîntemeiată.

Pentru a se pronunța astfel, prima instanță a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

„Membrul de sindicat în numele căreia a fost pornită acțiunea ce formează obiectul prezentului dosar este salariată a pârâtei în funcția de inginer electrotehnist în cadrul Serviciului Energo-Tehnologic, Departamentul Tehnico-Administrativ, Direcția Studiouri Centrale, Producător General în baza contractului individual de muncă nr.2970/12.06.1991 modificat prin mai multe acte adiționale și are, începând cu data de 06.06.2022, un salariu de bază lunar brut în cuantum de 6.427 de lei. Atribuțiile de serviciu ale reclamantei au fost stabilite în fișa postului ce i-a fost comunicată reclamantei sub semnătură la data de 04.03.2013.

În cuprinsul Anexei 4 la Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul pârâtei pentru perioada 2022-2024 și înregistrat sub nr.163/06.06.2022, la pct.78, au fost stabilite limitele de salarizare aferente ocupației de inginer electrotehnist, acestea fiind cuprinse între 2,4 (minim) și 5,5 (maxim), prin raportare la salariul minim pe unitate. Prin aceeași anexă, pentru celelalte ocupații care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 (ingineri în domeniul telecomunicațiilor) conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) au fost negociate și

stabilite limite superioare celei corespunzătoare funcției de inginer electrotehnist, astfel: pct.79: inginer emisie 2,6 (limită minimă) – 7 (limită maximă); pct.88: inginer sunet 2,6 (limită minimă) – 7 (limită maximă); pct.86: inginer-șef car reportaj 2,6 (limită minimă) – 9 (limită maximă); pct.191: subinginer șef car reportaj 2,6 (limită minimă) – 9 (limită maximă); pct.87: inginer șef schimb emisie 2,6 (limită minimă) – 8 (limită maximă).

Prin cererea de chemare în judecată formulată, s-a solicitat în principal anularea parțială a Anexei 4 la Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune pentru anii 2022-2024, cu referire la limitele de salarizare 2,4 (minim), respectiv 5,5 (maxim) aferente ocupației evidențiate la pct.78 - inginer electrotehnist și să se constate înlocuirea limitelor de salarizare aferente ocupației de inginer electrotehnist cu cele corespunzătoare celorlalte ocupații încadrate conform Clasificării Ocupațiilor din România în grupa de bază 2153 - Ingineri în domeniul telecomunicațiilor, existente în statul de funcții al Societății Române de Televiziune și în Anexa 4 la Contractul colectiv de muncă pentru anii 2022-2024, respectiv 2,6 (minim) și 7 (maxim).

Potrivit dispozițiilor art.229 Codul muncii, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

Conform art.148 Legea nr.62/2011 „(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta”.

Pentru ca instanța să poată interveni peste clauzele negociate de partenerii sociali la momentul încheierii contractelor colective de muncă este necesar ca părțile să fi stabilit clauze care încalcă condițiile de validitate stabilite de lege, la momentul încheierii acestor contracte colective.

Or, în cauză nu s-a afirmat și nici nu s-a dovedit că partenerii sociali ar fi încălcat anumite dispoziții legale care reglementau condiții de validitate la momentul încheierii Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2022-2024 înregistrat sub nr.163/06.06.2022. Astfel, din actele depuse la dosarul cauzei, instanța reține că reclamanta beneficiază de un salariu, stabilit prin act adițional la contractul individual de muncă, dar în funcție de limitele stabilite prin Anexa nr.4 la Contractul Colectiv de Muncă înregistrat sub nr.163/06.06.2022 pentru anii 2022-2024, superior salariului minim pe economie, astfel încât, din acest punct de vedere instanța constată că dispozițiile legale de validitate ale contractului individual de muncă au fost respectate.

În plus, din Anexa nr.4 la Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2022-2024 înregistrat sub nr.163/06.06.2022, instanța mai reține că salariața putea beneficia de un salariu cuprins între limitele de salarizare 2,4 (minim) și 5,5 (maxim), astfel încât nimic nu ar fi împiedicat părțile să stabilească un salariu prin raportarea la un coeficient de salarizare de 2,6, astfel cum se solicită prin cererea de chemare în judecată, însă părțile, care erau libere să stabilească salariul prin raportare la un coeficient de salarizare încadrat între limitele stabilite de contractul colectiv de muncă, s-au raportat la coeficientul minim prevăzut în Anexa 4, ele fiind singurele în măsură, să stabilească, de comun acord, în funcție de ce coeficient de salarizare urma a fi calculat pe viitor salariul reclamantei.

Mai mult, instanța constată că reperul indicat de sindicatul reclamant prin cererea de chemare în judecată, respectiv faptul că cele 6 funcții de inginer ar face parte din aceeași grupă de bază 2153 (ingineri în domeniul telecomunicațiilor) conform Clasificării Ocupațiilor din România, nu reprezintă o condiție legală pentru ca fiecare din cele 6 funcții diferite de inginer să fie salarizată în cadrul acelorași limite stabilite la nivelul aceleiași

angajator, întrucât codul clasificării ocupațiilor constituie doar un cadrul unitar de interes general, a cărei utilizare este obligatorie pentru ordonarea informațiilor referitoare la ocupații și nu își propune o ordonare a ocupațiilor în vederea salarizării acestora. În acest sens, instanța constată că, într-un alt cadru decât cel analizat în cauză, Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, nu face nicio trimitere către COR, deși își propune stabilirea unor niveluri de salarizare în cadrul diverselor categorii de bugetari.

Prin urmare, faptul că funcții diferite de inginer care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 conform Clasificării Ocupațiilor din România, sunt salarizate diferit, nu constituie un motiv pentru anularea parțială a Anexei 4 la contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul părâtei.

Pe de altă parte, instanța constată, din analiza fișelor de post depuse la dosar de pârâtă că, deși nu se poate nega că salariații în cauză are un nivel de pregătire similar cu cel al salariaților angajați pe celelalte posturi indicate în cererea de chemare în judecată, totuși atribuțiile ei nu sunt similare celor ale colegilor săi.

În acest sens, instanța reține că funcțiile de inginer-șef car reportaj, inginer șef schimb emisie și subinginer șef car reportaj, sunt funcții de conducere și nu de execuție, în timp ce funcțiile de inginer emisie (EVN), inginer emisie și inginer imagine au în cadrul angajatorului statut de „personal de specialitate”, spre deosebire de „alt statut” așa cum se prevede pentru funcția de inginer sunet, respectiv pentru funcția de inginer electrotehnist deținută de salariații din cauză.

În plus, se mai reține că pentru funcția de inginer sunet obiectivul specific al postului îl reprezintă „exploatarea echipamentelor din dotare în condiții optime în vederea asigurării unei calități tehnice superioare a semnalului audio de televiziune și implementarea de noi tehnici de lucru”, în timp ce pentru funcția de inginer electrotehnist obiectivul specific al postului este reprezentat de „exploatarea echipamentelor de iluminat tehnologic cu toate anexele acestora, în vederea realizării activităților specifice de televiziune”.

Astfel fiind, instanța constată, spre deosebire de afirmațiile reclamantei din cererea de chemare în judecată, că funcția deținută de salariații în cauză nu este similară cu celelalte funcții de inginer care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 conform Clasificării Ocupațiilor din România, așa cum nici acestea nu sunt similare între ele, atribuțiile tuturor acestor posturi, precum și condițiile lor de ocupare fiind diferite, putând presupune, în funcție de negocierile sociale specifice, condiții diferite de salarizare.

Pentru aceste motive de fapt și de drept, întrucât nu există o bază legală și nici o bază factuală pentru a se putea pronunța anularea parțială a Anexei 4 la Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul părâtei pentru perioada 2022-2024 în condițiile dorite de sindicatul reclamant, instanța urmează a respinge acțiunea, atât în privința capetelor principale de cerere, cât și în ceea ce privește capetele accesorii, ca neîntemeiată.”

Împotriva acestei sentințe a declarat apel, în termen legal și motivat, reclamantul (....), în numele membrului de sindicat (....), înregistrat pe rolul Curții de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale la data de 02.04.2024, sub numărul (....).

Prin cererea de apel, apelantul-reclamant (....), în numele membrului de sindicat (....), solicită admiterea apelului, schimbarea în tot a hotărârii atacate și, ca urmare a rejudecării pe fondul cauzei, admiterea cererii de chemare în judecată astfel cum a fost formulată.

În motivare, susține că prin soluția pronunțată de prima instanță este nelegală și netemeinică, date fiind următoarele argumente:

Ceea ce a afirmat și a probat în cadrul cercetării judecătorești a cauzei este împrejurarea că partenerii sociali, cu ocazia negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă în 2022,

au stabilit, pe de-o parte, regula conform căreia tuturor salariaților din cadrul Societății Române de Televiziune le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală (art.18 din contract), iar pe de altă parte, limitele de salarizare aferente ocupației de inginer electrotehnist, acestea fiind cuprinse între 2,4 (minim) și 5,5 (maxim), prin raportare la salariul minim pe unitate, precum și pentru toate celelalte 5 ocupații care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 (ingineri în domeniul telecomunicațiilor), conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR), limite superioare celei corespunzătoare funcției de inginer electrotehnist, care pornesc toate de la 2,6 (minim) și ajung chiar și la un maxim de 9.

Or, premisa de la care prima instanță a plecat și pe care a evocat-o în cuprinsul primului său considerent de fond, respectiv faptul că toate dispozițiile legale privind validitatea contractului colectiv de muncă au fost respectate cu ocazia încheierii actului, este eronată deoarece face totală abstracție de însăși voința părților convenției în cauză, consemnată în art.18 din contract.

Ceea ce îi este imputabil raționamentului Tribunalului rezidă în neluarea în considerare a caracterului normativ al însuși contractului colectiv de muncă, clauza din art.18 fiind instituită cu caracter de regulă general-aplicabilă în cadrul Societății Române de Televiziune și nerespectată în cazul stabilirii limitelor de salarizare aferente funcțiilor încadrate în grupa de bază 2153.

De altfel, deși a evocat în cuprinsul cererii de chemare în judecată această neconformitate și a invocat o situație de tratament diferențiat întemeiată chiar pe art.18 din contractul colectiv, prima instanță nu a analizat în niciun fel argumentele prezentate.

Ca atare, instanța este în măsură să analizeze eficacitatea conținutului Anexei 4 la Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune pentru anii 2022-2024, cu referire la limitele de salarizare 2,4 (minim) și 5,5 (maxim) aferente ocupației evidențiate la pct.78 pentru funcția de inginer electrotehnist, criteriul normativ nefiind în cauză unul propriu-zis legal, ci unul contractual, ce face obiectul de reglementare a însăși convenției colective. Altfel spus, analiza juridică a validității modului de stabilire a limitelor de salarizare ar fi presupus observarea conformării acestuia la principiul normativ statuat și asumat cu caracter general-obligatoriu de părți, conform căruia tuturor salariaților din cadrul Societății Române de Televiziune le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală.

Mai arată că, din această perspectivă, pe care o consideră juridic corectă și relevantă în soluționarea cauzei, este eronat și considerentul primei instanțe potrivit căruia reperul comparativ pe care l-a prezentat în susținerea acțiunii, și anume faptul că cele 6 funcții de inginer care fac parte din aceeași grupă de bază (2153 - ingineri în domeniul telecomunicațiilor), nu reprezintă o „condiție legală pentru ca fiecare din cele 6 funcții diferite de inginer să fie salarizată în cadrul acelorași limite stabilite la nivelul aceleiași angajator”. Acest reper comparativ, fără a reprezenta o „condiție legală”, este necesar a fi analizat din perspectiva regulii statuate de art.18 din contractul colectiv: în ce măsură se justifică (sau nu) o valoare inferioară a limitelor de salarizare pentru funcția de ingineri electrotehnist, în timp ce pentru toate celelalte funcții care presupun o muncă „de valoare egală” limitele de salarizare sunt valoric superioare.

Apelantul mai susține că al doilea considerent evidențiat de către Tribunal este străin de natura cauzei, deoarece nu a pus în discuție - pentru titularul acțiunii - posibilitatea acestuia (în abstracto) de a negocia individual și de a stabili astfel cu angajatorul un coeficient de salarizare de 2,6. În acest cadru, este irelevantă și o eventuală situație viitoare, la care trimite prima instanță, ce ar presupune stabilirea de comun acord de către părțile contractului (înțelege că se face referire la cel individual de muncă) a coeficientului de salarizare în funcție de care se va calcula salariul d-nei (...).

Conform aprecierii apelantului, cel de-al patrulea considerent al Tribunalului contravine prin construcția sa logico-juridică însăși realității modului de stabilire a limitelor de salarizare din cadrul Anexei 4. Astfel, pe de-o parte, se reține că funcția deținută de salariată în cauză nu este similară cu celelalte funcții de inginer care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 C.O.R.; pe de altă parte, se afirmă că nici celelalte cinci funcții corespunzătoare ocupațiilor care fac parte din aceeași grupă de bază „nu sunt similare între ele, atribuțiile tuturor acestor posturi, precum și condițiile lor de ocupare fiind diferite, putând presupune, în funcție de negocierile sociale specifice, condiții diferite de salarizare”.

Astfel fiind - calificând drept corectă ultima constatare a instanței - rămâne totuși neelucidată diferențierea tocmai a funcției ocupate de către titulara acțiunii, singura (categorial) pentru care partenerii sociali au stabilit - fără a exista niciun criteriu obiectiv - o limită inferioară de coeficientului de salarizare.

Apelantul mai susține că Tribunalul nu a fost investit să analizeze gradul de similitudine dintre cele 6 funcții indicate (care sunt similare prin apartenența la aceeași grupă de bază, neafirmând în niciun moment că ar opera o identitate între ele), ci să stabilească dacă se justifică și corespunde regulii prevăzute de art.18 din contract diferențierea exclusivă a funcției de inginer electrotehnist (limită minimă de salarizare 2,4) față de toate celelalte funcții din grupa „ingineri în domeniul telecomunicațiilor” (limită minimă de salarizare 2,6 fiecare, nediferențiată).

Or, în ce îl privește, o astfel de diferențiere este vădit nejustificată, din moment ce toate cele 6 ocupații corespunzătoare grupei de bază 2153 presupun pentru a fi exercitate aceeași pregătire universitară, aceleași responsabilități, au același nivel de competență determinată de gradul de specializare și implică prestarea unei munci de valoare egală în același domeniu al televiziunii.

În plus, prima instanță clasifică cele 6 ocupații corespunzătoare grupei de baza 2153 după criterii subiective și fără legătură cu cauza, în „funcții de conducere, și nu de execuție”, și reține că sunt ocupate de „personal de specialitate”, spre deosebire de „alt statut”, dar omite faptul că din cele 6 ocupații de inginer din grupa de bază 2153 din Societatea Română de Televiziune în cauză doar 3 sunt funcții de conducere și una singura este personal de specialitate (a doua, respectiv funcția de inginer imagine, fiind o funcție pe care nu există angajați în SRTv), fapt ce evidențiază din nou diferențierea între funcția de inginer electrotehnist și celelalte indicate.

Munca specifică a salariaților încadrați pe funcția de inginer electrotehnist este similară și are valoare egală cu cea a inginerilor emisie, inginerilor sunet, a celor care se ocupă cu exploatarea echipamentelor electronice și a celor electrice specifice de televiziune din dotare, toți exercitând o funcție ce face parte din aceeași grupă de bază COR-2153.

Astfel cum a arătat și prin cererea de chemare în judecată, limita minimă de salarizare de 2,4 a fost stabilită prin Anexa 4 inclusiv pentru funcții a căror exercitare nu presupune absolvirea de studii superioare, cum ar fi: tehnician de echipamente TV (pct.195), tehnician radioelectronist (pct.208), tehnician radiorelee și satelit (pct.210). Practic, partenerii sociali au operat o veritabilă retrogradare valorică și funcțională a ocupației de inginer electrotehnist, opțiune care înfrânge regula prevăzută de art.18 din contractul colectiv.

Precizează că aceeași opțiune de marcă valorică a unei diferențieri între funcția de inginer electrotehnist și celelalte funcții pe care le-a indicat ca reper comparativ (în ceea ce privește limita minimă a coeficientului de salarizare) a fost stabilită de către partenerii sociali și în cadrul contractului colectiv de muncă încheiat în decembrie 2023, care a început să își producă efectele (pentru 18 luni) de la data de 1 ianuarie 2024. Doar limita valoarea limitei maxime a crescut, de la 5,5 la 8,5. Majorarea coeficientului maxim nu conduce la niciun efect concret, deoarece ipotetica atingere a acestui nivel depinde de negocierea individuală a contractului individual de muncă și, ca atare, de acordul angajatorului.

Mai arată că demersurile efectuate în septembrie 2023 de către d-na (.....) în relație cu membrii comisiei de negociere a noului contract colectiv de muncă, în vederea soluționării cu prilejul negocierii și încheierii acestuia a situației neconforme de diferențiere (între valorile coeficienților minimi) au rămas fără niciun rezultat, motivându-se existența pe rolul instanțelor a cauzei ce face obiectul prezentului dosar.

În drept, invocă și dispozițiile art.466 și urm. C.proc.civ.

În data de 22.04.2024, **intimata-pârâtă (....)** a depus la dosar **întâmpinare**, prin care solicită respingerea apelului ca nefondat.

În motivare, susține că apelul este nefondat pentru următoarele motive:

În conformitate cu prevederile art.131 alin.(l) din Legea nr.62/20211, act normativ valabil la data încheierii contractului colectiv de muncă 2022-2024, „la negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere”.

Potrivit art.1 din C.C.M. 2022-2024, „contractul colectiv de muncă este negociat și încheiat între părțile contractante pe baza și cu respectarea prevederilor legale și contractuale în vigoare.”

În conformitate cu prevederile art.18 din C.C.M. 2022-2024, „Munca forțată este interzisă. Se consideră muncă forțată orice muncă sau serviciu impus salariatului sub amenințare sau ori pentru care acesta nu și-a exprimat consimțământul în mod liber (...). Tuturor salariatilor le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau valoare egală, dreptul la negocierea contractului individual de muncă în limitele grilei de salarizare (...).”

Potrivit actului adițional la contractului individual de muncă, începând cu data de 6.06.2022, apelantei i s-a mărit salariul, conform anexei nr.4 la C.C.M. 2022-2024, salariul brut fiind de 6427 lei, anterior având suma de 6271 lei.

Totodată, apelantul recunoaște, prin adresa nr.10798/23.08.2022, depusă la dosarul cauzei, că s-a modificat limita minimă de salarizare pentru funcția de inginer electrotehnist, fiind de 2,4, începând cu data de 6.06.2022.

Arată apelantul că instanța de fond nu a luat în considerare caracterul normativ al contractului colectiv de muncă, clauza de la art.18 fiind general aplicabilă în cadrul SRTv și nerespectată în cazul stabilirii limitelor de salarizare aferente funcțiilor încadrate în grupa de bază 2153, arătând că acesta este motivul de nelegalitate privitor la validitatea contractului colectiv de muncă. Mai arată apelantul că situația de tratament diferențiat este întemeiată pe art.18 din C.C.M.

Acest motiv de apel nu poate fi primit, art.18 din C.C.M. neputând constitui motiv de nelegalitate a contractului colectiv de muncă.

Ceea ce reclamă apelantul, astfel cum a arătat la fond, este că „din totalul de 6 ocupații care fac parte din grupa de bază 2153 doar în cazul funcției de inginer electrotehnist s-a stabilit o limită inferioară de 2,4, fără a exista nicio justificare obiectivă pentru aplicarea unui tratament diferențiat în cazul funcției ocupate” de aceasta. Cu alte cuvinte, arată apelantul că, întrucât fac parte din aceeași grupă de bază 2153, au aceeași valoare și presupun aceeași plată a muncii.

Intimata arată că nu poate fi reținută această susținere întrucât, astfel cum a arătat și instanța de fond, Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) reprezintă un nomenclator prin care se asigură identificarea, ierarhizarea și codificarea ocupațiilor din economia națională și nicidecum un criteriu de salarizare. Altfel spus, prin COR se realizează sistematizarea ocupațiilor (funcțiilor și meseriilor) populației active, în care o ocupație este clasificată o singură dată.

COR se aplică în toate domeniile de activitate economică și socială, la completarea documentelor oficiale, ori de câte ori este necesară precizarea ocupației care face obiectul activităților desfășurate. Rolul COR este, în principal, acela de a furniza informațiile necesare

pentru gestionarea forței de muncă la nivel național, de a facilita identificarea unitară a ocupațiilor din economia națională, precum și de a asigura comparabilitatea cu datele statistice internaționale.

Legea cadru în materia realizării unor nomenclatoare unitare de interes general (Hotărârea nr. 575bis din 22 septembrie 1992 - în vigoare și azi) prevede că documentele care se creează fără specificarea codurilor unice pot fi supuse anulării, fără a exonera de răspundere pe emitenți. Cu toate acestea, în practică nu există decizii de anulare a anumitor acte oficiale pentru lipsa codului COR. Având în vedere rolul preponderent statistic și informativ al COR, prevederea este căzută în desuetudine și care, de lege ferenda, ar trebui abrogată.

În condițiile în care Clasificarea Ocupațiilor din Romania (COR) nu poate reprezenta un criteriu de salarizare, trimiterea la art.18 din C.C.M. este lipsită de efecte juridice.

Cel de-al doilea motiv de apel invocat nu poate fi reținut întrucât are importanță în speță împrejurarea că apelanta a semnat actul adițional la contractului individual de muncă, potrivit căruia, începând cu data de 6.06.2022, i s-a mărit salariul conform anexei nr.4 la C.C.M. 2022-2024, salariul brut fiind de 6427 lei, anterior având suma de 6271 lei.

Totodată, are relevanță în speță că, prin adresa nr.10798/23.08.2022, depusă la dosarul cauzei, apelanta recunoaște că s-a modificat limita minimă de salarizare pentru funcția de inginer electrotehnist, fiind de 2,4, începând cu data de 6.06.2022.

În privința celui de-al treilea motiv de apel, arată de asemenea că este nefondat. Potrivit fișei postului, reclamanta este angajată la Serviciul Energo- Tehnologic și are ca obiectiv specific al postului exploatarea echipamentelor de iluminat tehnologic cu toate anexele acestora, în vederea realizării activităților specifice de televiziune, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea electrotehnică, funcția fiind de execuție. Se observă că funcțiile de inginer-șef car reportaj, inginer șef schimb emisie și sub inginer șef car reportaj sunt funcții de conducere, și nu execuție, aspect care rezultă și din acțiunea apelantei, funcțiile nefiind astfel similare.

Potrivit fișelor de post pentru funcția de inginer emisie, obiectivul specific al postului îl reprezintă coordonarea tehnică a transmisiunilor internaționale, respectiv Supravegherea activităților legate de automatizarea emisiei astfel încât aceasta să se desfășoare pe cât posibil fără întrerupere, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea Electronică/Telecomunicații, Automatică, respectiv electronică/telecomunicații/tehnologia informației automatică/calculatoare.

Potrivit fișei de post pentru funcția de inginer sunet obiectivul specific al postului îl reprezintă exploatarea echipamentelor din dotare în condiții optime în vederea asigurării unei calități tehnice superioare a semnalului audio de televiziune și implementarea de noi tehnici de lucru, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea electrică.

Învederează că funcția deținută de reclamantă, și anume de inginer electrotehnist, nu este similară cu funcțiile de inginer emisie sau inginer sunet, atribuțiile fiind diferite, precum și condițiile de ocupare a posturilor respective.

De asemenea, potrivit anexei nr.4 din C.C.M. 2022-2024, în aceeași grupă de bază și anume 2153, este și funcția de inginer imagine, aflată la poziția 81 din anexă, unde limita minimă de salarizare este 2.10 și cea maximă de 6.

Totodată, potrivit fișei de post pentru funcția de inginer imagine obiectivul specific al postului îl reprezintă procesarea și postprocesarea audio-video a programelor de televiziune, iar la cerințele postului studiile necesare sunt în specialitatea electronică, electrotehnică, calculatoare, automatică, atribuțiile fiind astfel diferite față de celelalte funcții arătate.

Rezultă din aspectele mai sus arătate că afirmația potrivit căreia responsabilitățile implică prestarea unei munci de valoare egală nu poate fi reținută. De altfel, apelantul se raportează exclusiv la grupa COR; or, astfel cum intimata a arătat supra, aceasta nu reprezintă

un criteriu de salarizare. De asemenea, pe aspectele de oportunitate, nu se poate pronunța instanța de judecată, fiind atributul exclusiv al părților care au negociat C.C.M. 2022-2024.

În drept, invocă și dispozițiile art.205 din Codul de procedură civilă.

În data de 26.04.2024, **intimata-pârâtă (...)** a depus la dosar **întâmpinare**, prin care solicită respingerea ca nefondat a apelului și, pe cale de consecință, menținerea ca legală și temeinică a sentinței civile apelate, precum și obligarea apelantului-reclamant la suportarea cheltuielilor de judecată ocazionate de soluționarea prezentei căi de atac.

În motivare, susține că prima instanță a reținut, în mod corect: „Pentru ca instanța să poată interveni peste clauzele negociate de partenerii sociali la momentul încheierii contractelor colective de muncă este necesar ca părțile să fi stabilit clauze care încalcă condițiile de validitate stabilite de lege, la momentul încheierii acestor contracte colective”.

În acest sens, conform prevederilor art.229 alin.(1) și (4) din Codul muncii: „(1) contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. (4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.”

Astfel, deși prima instanță a reținut că nulitatea unei clauze din contractul colectiv de muncă se poate dispune doar în măsura în care clauza respectivă încalcă anumite dispoziții legale, apelantul-reclamant nu invocă prin cererea de apel încălcarea unei dispoziții legale, ci susține că prin stabilirea unor limite inferioare de salarizare pentru funcția ocupată de membra de sindicat față de cele stabilite în cazul celorlalte 5 funcții din cadrul grupei de bază 2153, partenerii sociali ar fi încălcat prevederile art.18 din C.C.M.

Pe cale de consecință, în raport de conținutul concret al motivelor de apel, apreciază că cererea de apel nu poate conduce la reformarea hotărârii primei instanțe, în condițiile în care apelantul-reclamant nu a combătut în niciun fel principal argument în raport de care prima instanță a respins cererea de chemare în judecată.

Pe de altă parte, apreciază că prevederile art.18 din C.C.M. nu pot avea efectul evidențiat de apelantul-reclamant prin cererea de apel, respectiv de a impune stabilirea aceluiași limite minime și maxim de salarizare pentru toate cele 6 funcții din cadrul grupei de bază 2153.

Potrivit prevederilor art.18 alin.(3) din C.C.M., „tuturor Salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală, dreptul la negocierea Contractului Individual de Muncă în limitele grilei de salarizare, precum și dreptul la protecție împotriva concedierii nelegale”.

De asemenea, potrivit prevederilor art.132 alin.(1) și (3) din C.C.M.: „(1) salariul în SRTv se stabilește pe bază de negociere individuală, în funcție de rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale Salariatului. (3) Limitele minime și maxime de salarizare pentru fiecare funcție în parte, corelate cu salariul minim pe Unitate pentru fiecare funcție de execuție și conducere, se stabilesc prin Anexa nr.4 la prezentul Contract Colectiv de Muncă”.

Astfel, contrar celor susținute de apelantul-reclamant, intimata apreciază că prevederile art.18 alin.(3) din C.C.M. nu stabilesc *de plano* obligația ca salariații care ocupă aceleași funcție și care au aceleași atribuții să fie salariați în mod identic.

Prevederile art.18 alin.(3) din C.C.M. trebuie interpretate prin coroborare cu prevederile art.132 alin.(1) și (3) din C.C.M., rezultând astfel că intenția partenerilor sociali nu a fost aceea de a reglementa o salarizare unitară a personalului SRTv, ci de a reglementa un nivel minim și maxim pentru fiecare funcție din cadrul SRTv.

Așadar, contrar celor susținute de apelantul-Reclamant, prevederile art.18 alin.(3) din C.C.M. nu impun obligația acordării aceluiași quantum al salariului de bază pentru salariații

care ocupă funcții din cadrul aceleiași grupe de bază COR, ci de a reglementa o grilă de salarizare cu minime și maxime pentru fiecare funcție, urmând ca stabilirea concretă a salariului de bază să se realizeze prin negocieri individuale, pe baza evaluării performanțelor profesionale ale salariaților SRTv.

În plus, menționează că în situația dedusă judecării în prezenta cauză, deși invocă nerespectarea prevederilor art.18 alin.(3) din C.C.M., prevederi care reglementează dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală, apelantul-reclamant invocă existența unei salarizări diferite pentru funcții diferite.

Astfel, pentru a putea antama incidența dreptului reglementat de prevederile art.18 alin.(3) din C.C.M. este necesar să se invoce un tratament diferențiat aplicat în privința aceleiași funcții (deși a arătat că salariul de bază acordat fiecărui salariat se stabilește prin negocieri individuale), neputându-se considera că aplicarea prevederilor mai sus menționate ar presupune existența unui tratament identic în privința unor funcții diferite.

Or, așa cum în mod corect a reținut și prima instanță, funcția deținută de membra de sindicat este diferită de celelalte 5 funcții din cadrul grupei de bază 2153. În acest sens, instanța reține că funcțiile de inginer-șef car reportaj, inginer șef schimb emisie și subinginer șef car reportaj, sunt funcții de conducere și nu de execuție, în timp ce funcțiile de inginer emisie (EVN) (f.40-41), inginer emisie (f.42-43) și inginer imagine (f.47-48) au în cadrul angajatorului statut de personal de specialitate, spre deosebire de alt statut așa cum se prevede pentru funcția de inginer sunet (f.44-45), respectiv pentru funcția de inginer electrotehnist (f. 49-51) deținută de salariați din cauză. În plus se mai reține că pentru funcția de inginer sunet obiectivul specific al postului îl reprezintă exploatarea echipamentelor din dotare în condiții optime în vederea asigurării unei calități tehnice superioare a semnalului audio de televiziune și implementarea de noi tehnici de lucru, în timp ce pentru funcția de inginer electrotehnist obiectivul specific al postului este reprezentat de exploatarea echipamentelor de iluminat tehnologic cu toate anexele acestora, în vederea realizării activităților specifice de televiziune. Astfel fiind, instanța constată, spre deosebire de afirmațiile reclamantei din cererea de chemare în judecată, că funcția deținută de salariați în cauză nu este similară cu celelalte funcții de inginer care fac parte din aceeași grupă de bază 2153 conform Clasificării Ocupațiilor din România, așa cum nici acestea nu sunt similare între ele, atribuțiile tuturor acestor posturi, precum și condițiile de ocupare fiind diferite, putând presupune, în funcție de negocierile sociale specifice, condiții diferite de salarizare”.

Așadar, față de cele mai sus evidențiate, solicită să se constate că membra de sindicat nu ocupă o funcție similară celorlalte 5 funcții din aceeași grupă de bază 2153 și, pe cale de consecință, nu se poate reține că ar desfășura muncă egală sau de valoare egală cu cea aferentă celorlalte 5 funcții din aceeași grupă de bază 2153.

În drept, invocă și dispozițiile art.471 raportat la art.204 din Codul de procedură civilă.

III. Părțile au formulat puncte de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept.

Apelantul-reclamant (...), în numele membrului de sindicat (...), arată că la termenul din data de 25 iunie 2024, instanța a pus în discuția părților oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul art.2 alin.(1) din Ordonanța de urgență a Guvernului 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, în vederea lămuririi chestiunii de drept supuse judecării, întrucât ordonanța invocată prevede obligativitatea instanțelor de judecată de a sesiza Înalta Curte, în măsura în care identifică o problemă de drept.

În cuprinsul încheierii din data de 25 iunie 2024, Curtea a arătat că problema de drept identificată ce s-ar încadra în dispozițiile O.U.G. nr.62/2024 este următoarea: dacă art.5 din

Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice permit stabilirea printr-un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune, care este reglementată de Legea nr.41/1994 ca serviciu public de interes național, a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază (2153) din Clasificarea Ocupațiilor din România.

Prin dispozitivul încheierii mai sus-menționate, Curtea a dispus ca părțile să formuleze și să depună la dosarul cauzei până la termenul de judecată din data de 22 octombrie 2024, un punct de vedere în legătură cu problema de drept identificată și enunțată în cuprinsul încheierii, în ceea ce privește oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție față de dispozițiile O.U.G. nr.62/2024, cât și cu referire la statutul Societății Române de Televiziune, respectiv să se precizeze dacă aceasta este sau nu instituție publică, iar în caz afirmativ, care sunt aspectele ce determină calitatea de instituție publică.

Date fiind coordonatele de conținut al punctului de vedere solicitat părților, astfel cum acestea au fost stabilite de către Curte prin încheierea pronunțată la data de 25 iunie 2024, învederează următoarele:

În ceea ce privește determinarea statutului juridic al Societății Române de Televiziune, apreciază că opțiunea corectă de calificare a calității acestei persoane juridice este cea de instituție publică, relevante în acest sens fiind considerentele Deciziei nr.569/2018 a Curții Constituționale (publicată în „Monitorul oficial al României”, partea I, nr.208 din 15 martie 2019), prin care s-a statuat:

„15. Cu privire la statutul Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, analizând dispozițiile Legii nr.41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, Curtea reține că Societatea Română de Radiodifuziune și Societatea Română de Televiziune au fost înființate prin lege, ca servicii publice autonome de interes național, independente editorial, prin reorganizarea Radioteleviziunii Române (art.1 din Legea nr.41/1994). Acestea au obligația să asigure, prin întreaga lor activitate, pluralismul, libera exprimare a ideilor și opiniilor, libera comunicare a informațiilor, precum și informarea corectă a opiniei publice [art.3 alin.(1) din Legea nr.41/1994]; autonomia și independența editorială a serviciilor publice de radiodifuziune și de televiziune sunt garantate prin lege, iar programele acestora sunt ocrotite de orice ingerințe ale autorităților publice, precum și de influențele oricăror partide, formațiuni social-politice, sindicale, organisme comerciale și economice sau grupuri de presiune [art.8 alin.(1) din Legea nr.41/1994]. Pe de altă parte, Constituția, reglementând la art.31 Dreptul la informație, prevede, la alin.(5) al acestuia, că „Serviciile publice de radio și de televiziune sunt autonome. Ele trebuie să garanteze grupurilor sociale și politice importante exercitarea dreptului la antenă. Organizarea acestor servicii și controlul parlamentar asupra activității lor se reglementează prin lege organică.” Așadar, Constituția, consacrand dreptul la informație ca drept fundamental, instituie obligația corelativă pozitivă a statului de a asigura servicii publice de radio și de televiziune. Autonomia și independența acestor servicii, menționate atât de Legea fundamentală, cât și de legea organică privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, se referă însă la o neutralitate sau autonomie politică, în sensul că prin difuzarea informațiilor și a timpilor de aritenă alocați să nu fie afectat sau privilegiat unul sau altul din factorii politici sau din grupurile sociale și politice. Aceasta este trăsătura esențială a respectivelor servicii publice, în exercitarea rolului lor de informare imparțială a cetățenilor. Prin urmare, nu autonomia sau independența financiară este cea determinantă în asigurarea acestei atribuții în parametrii Constituției, ci cea politică (a se vedea Decizia nr.795 din 16 decembrie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.122 din 14 februarie 2017). De altfel, prevederile criticate sunt o transpunere la nivel

infraconstituțional a dispozițiilor art.31 alin.(5) din Constituție, în virtutea cărora serviciile publice de radio și de televiziune sunt autonome.

16. Societatea Română de Televiziune este o instituție publică, fiind definită în art.31 alin.(5) din Constituție ca serviciu public autonom, sub control parlamentar, a cărei organizare este reglementată prin lege organică, fiind evident că este o entitate de drept public, astfel cum reiese din întreg conținutul Legii nr.41/1994. Astfel, autonomia se referă la faptul că aceasta nu se află în subordinea altei autorități publice. Spre exemplu, dispozițiile art.39 din Legea nr.41/1994 prevăd că sursele financiare ale celor două societăți se constituie din alocații de la bugetul de stat, din venituri proprii și din alte surse, iar conturile de execuție a bugetelor celor două societăți vor fi prezentate Parlamentului odată cu rapoartele anuale, cu avizul comisiilor pentru cultură, artă și mijloace de informare în masă, precum și al celor pentru buget, finanțe, reunite, ale celor două Camere ale Parlamentului, și vor fi date publicității (din veniturile realizate din alte surse, consiliul de administrație poate hotărî utilizarea unor sume pentru dotări și rețehnologizare) ”.

Instanța constituțională a calificat în mod expres Societatea Română de Televiziune ca fiind o instituție publică. Or, caracterul general și obligatoriu al considerentelor deciziilor pronunțate de Curtea Constituțională - astfel cu s-a stabilit prin Decizia nr.1/1995 privind obligativitatea deciziilor Curții Constituționale pronunțate în cadrul controlului de constituționalitate (pct.4, al treilea alineat), publicată în „Monitorul oficial al României”, partea I, nr.16 din 26 ianuarie 1995 - exclude *de plano* posibilitatea identificării unei alte calificări juridice în ceea ce privește statutul acesteia.

Referitor la problema de drept identificată de Curte, respectiv dacă art. 5 din Codul muncii și art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice permit stabilirea printr-un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune, care este reglementată de Legea nr. 41/1994 ca serviciu public de interes național, a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază (2153) din Clasificarea Ocupațiilor din România, consideră relevante următoarele precizări:

Normele juridice în discuție, prin care se instituie în materia raporturilor de muncă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatori și al nediscriminării, respectiv în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice principiile nediscriminării și egalității, sunt aplicabile personalului încadrat în Societatea Română de Televiziune și necesar a fi respectate cu ocazia negocierii și încheierii contractelor colective de muncă la nivelul acestui angajator.

Statutul juridic al Societății Române de Televiziune, astfel cum a arătat mai sus, antrenează aplicabilitatea prevederilor Legii-cadru nr.153/2017, independent de împrejurarea că actul normativ nu stabilește o grilă de salarizare specifică pentru această instituție publică.

Dat fiind faptul că la nivelul instituției publice - Societatea Română de Televiziune - contractul colectiv de muncă este negociat și încheiat numai în condițiile legii (conform art.36 din Legea nr.41/1994), iar salariaților Societății Române de Televiziune le sunt recunoscute și respectate drepturile prevăzute de legislația în vigoare (conform contractului colectiv de muncă în discuție, art.1 și art.17), părțile contractului trebuiau să se conformeze și dispozițiilor cuprinse în: Legea nr.62/2011 a dialogului social (act normativ în vigoare la momentul negocierii și încheierii contractului) - art.132 alin.(1) și art.142 alin.(1); Procedura de actualizare a Clasificării ocupațiilor din România din 11 ianuarie 2022, art.1 alin.(1) și (2), art.3, art.4, ca sistem obligatoriu de identificare, ierarhizare și codificare a ocupațiilor din România;

Mai arată că opțiunea apelantului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art.5 din Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea-cadru nr.153/2017 este cea afirmată prin cererea introductivă de chemare în judecată și prin cererea de apel, în sensul manifestării caracterului

nelegal al stabilirii prin contractul colectiv de muncă a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază.

Sub aspectul oportunității sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru ca aceasta să pronunțe o hotărâre prin care să dea o rezolvare de principiu chestiunii de drept identificate de către instanță, consideră că sunt îndeplinite cumulativ cerințele prevăzute de art.2 alin.(1) raportat la art.1 alin.(1) din O.U.G. nr.62/2024 spre a fi adresată această solicitare.

Intimata-pârâtă (...) apreciază că nu este oportună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, pentru următoarele motive:

Ordonanța de Urgență nr.62 din 13 iunie 2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale a fost adoptată pentru asigurarea posibilității clarificării, încă dintr-o etapă incipientă, a problemelor de drept care apar în cursul soluționării acestor litigii și pentru necesitatea asigurării de urgență a unei practici judiciare uniforme și unitare - care să elimine diferențierile în materia stabilirii/plății drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice.

Arată că, potrivit art.36 alin.(1) din Legea nr.41/1994, Salariile de bază și celelalte drepturi de personal pentru salariații Societății Române de Radiodifuziune și ai Societății Române de Televiziune se negociază prin contracte colective și individuale de muncă, încheiate în condițiile legii.

Cu privire la statutul SRTV s-a pronunțat Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr.569 din 20 septembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr.208 din 15 martie 2019, prin care s-a statuat:

„14. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea observă că, în ceea ce privește dispozițiile art.1 din Legea nr.41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, cu referire la sintagma „servicii publice autonome de interes național”, autoarea acesteia, în realitate, solicită Curții Constituționale să definească sintagma „servicii publice autonome de interes național”, întrucât este neclară. ...

16. Societatea Română de Televiziune este o instituție publică, fiind definită în art.31 alin.(5) din Constituție ca serviciu public autonom, sub control parlamentar, a cărei organizare este reglementată prin lege organică, fiind evident că este o entitate de drept public, astfel cum reiese din întreg conținutul Legii nr.41/1994. Astfel, autonomia se referă la faptul că aceasta nu se află în subordinea altei autorități publice. Spre exemplu, dispozițiile art.39 din Legea nr.41/1994 prevăd că sursele financiare ale celor două societăți se constituie din alocații de la bugetul stat, din venituri proprii și din alte surse, iar conturile de execuție a bugetelor celor două societăți vor fi prezentate Parlamentului odată cu rapoartele anuale, cu avizul comisiilor pentru cultură, artă și mijloace de informare în masă, precum și al celor pentru buget, finanțe, reunite, ale celor două Camere ale Parlamentului, și vor fi date publicității (din veniturile realizate din alte surse, consiliul de administrație poate hotărî utilizarea unor sume pentru dotări și rețehnologizare”.

Referitor la problema de drept identificată de instanță, arată că stabilirea unor grile de salarizare diferite, printr-un contract colectiv de muncă, pentru funcții diferite, care fac parte din aceeași grupă de bază, conform Cod COR, nu reprezintă o problemă de drept care să fie supusă Înaltei Curți de Casație și Justiție, nefiind îndeplinite condițiile art.2 din O.U.G. nr.62/2024 pentru ca Înalta Curte de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să dea o rezolvare de principiu asupra chestiunii de drept identificate de instanță.

Arată că apelantul a invocat prevederile art.5 alin.(1) din Codul muncii, art.18 din C.C.M., precum și Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), iar aceste prevederi nu necesită o clarificare din partea Înaltei Curți de Casație și Justiție, întrucât garantează claritatea și previzibilitatea legii.

Mai mult, nu este incidentă în speță Legea nr.153/2017, întrucât aceasta stabilește salarizarea funcțiilor din instituțiile menționate în cuprinsul acesteia; or, în speță, (...) nu are corespondent în această lege, ci, dimpotrivă, are reglementare proprie prin Legea nr.41/1994, care, la art.36 alin.(1) din Legea nr.41/1994, stabilește că salariile de bază și celelalte drepturi de personal pentru salariații Societății Române de Radiodifuziune și ai Societății Române de Televiziune se negociază prin contracte colective și individuale de muncă, încheiate în condițiile legii.

Reținând că nu se pune problema clarificării unor probleme de drept, apreciază că în speță nu este oportună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Intimata-pârâtă (....) precizează că nu consideră oportună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în raport de dispozițiile art.2 alin.(1) din O.U.G. nr.62/2024, în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept identificate de instanța de judecată la termenul din data de 25.06.2024.

Cu titlu prealabil, precizează că în privința Societății Române de Televiziune nu este aplicată Legea nr.153/2017, în condițiile în care, potrivit dispozițiilor art.36 alin.(1) din Legea nr.41/1994, „salariile de bază și celelalte drepturi de personal pentru salariații Societății Române de Radiodifuziune și ai Societății Române de Televiziune se negociază prin contracte colective și individuale de muncă, încheiate în condițiile legii.”

De asemenea, raportat la principiul reglementat de prevederile art.6 alin.(3) din Codul muncii și art.18 din Contractul colectiv de muncă, apreciază că acesta nu este aplicabil în prezenta cauză, în condițiile în care diferențierea în materia limitelor minime de salarizare este invocată prin raportare la funcții diferite, și nu la aceeași funcție.

Pe cale de consecință, față de cele mai sus expuse, rezultă că nu se află în ipoteza în care chestiunile de drept identificate de instanța de judecată să necesite lămurire, iar de lămurirea acestora să depindă soluționarea cauzei pe fond. Apreciază că nu este oportună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept identificate de instanța de judecată la termenul din data de 25.06.2024.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată

Normele de drept intern ce urmează a fi supuse dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție sunt următoarele:

Art.5 din Codul muncii:

„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea

prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.”

Art.6 lit.b) și c) din Legea nr.153/2017:

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

[...]

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”.

Completul de judecată apreciază că art.5 din Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea nr.153/2017 permit stabilirea printr-un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice cum este Societatea Română de Televiziune, care este reglementată de Legea nr.41/1994 ca serviciul public de interes național, a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază (2153) din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), atât timp cât subdiviziunile pentru care sunt convenite limite diferite de salarizare vizează funcții diferite, cu atribuții diferite.

Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) reprezintă sistemul de identificare, ierarhizare și codificare a tuturor ocupațiilor desfășurate în economie, indiferent de tipul și locul desfășurării lor.

Premisa atribuirii unui cod diferit din COR este existența unor diferențe identificabile în fișele descriptive ale ocupațiilor. Conform anexei nr. 2 la Procedura de actualizare a Clasificării ocupațiilor din România aprobată prin Ordinul nr. 37/83/2022 emis de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică, în fișa descriptivă a ocupației sunt arătate, pe lângă grupa de bază din COR, și informații cum sunt: atribuțiile și responsabilitățile specifice ocupației; nivelul de instruire (școala absolvită) solicitat pentru

practicarea ocupației, conform prevederilor legii educației naționale în vigoare; cerințe referitoare la formarea profesională; denumirea programului de calificare/perfecționare sau specializare necesar practicării ocupației; nivelul de calificare necesar pentru practicarea ocupației, conform Cadrului național al calificărilor (CNC); cerințe pentru practicarea ocupației (aptitudini, abilități, competențe și deprinderi etc.); instrumente și echipamente de lucru utilizate; mediul de activitate; riscurile la locul de muncă; durata timpului de muncă și programul de lucru.

Prin urmare, situația fiecărei subgrupe fiind diferită de cea a celorlalte, Curtea apreciază că apartenența la aceeași grupă de bază din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) nu este suficientă pentru a se reține că principiul nediscriminării și principiul egalității de tratament impun salarizarea la același nivel a funcțiilor corespunzând unor subgrupe diferite din aceeași grupă de bază din COR.

Problema unei eventuale încadrări diferite în COR [inginer emisie (cod COR 215301), inginer montaj (cod COR 215302), inginer electrotehnist (cod COR 215303), inginer imagine (cod COR 215304), inginer sunet (cod COR 215305), inginer-șef car reportaj (cod COR 215306), subinginer șef car reportaj (cod COR 215307)] a funcțiilor ocupate de salariați ai Societății Române de Televiziune pentru care elementele din fișa descriptivă arătate mai sus ar fi identice constituie o problemă de fapt ce trebuie analizată de instanța de apel (inclusiv prin raportare la susținerile apelantei în sensul că ar fi aceeași pregătire universitară, aceleași responsabilități, același nivel de competență determinată de gradul de specializare și aceeași valoare a muncii prestate) și care nu face obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Pentru aceste motive, Curtea în baza art.2 alin.(1) din O.U.G. nr.62/2024, va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: *dacă art.5 din Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea nr.153/2017 permit stabilirea printr-un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune, care este reglementată de Legea nr.41/1994 ca serviciul public de interes național, a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază (2153) din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR).*

În baza art.520 alin.(2) C.proc.civ., va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept.

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

În baza art.2 alin.(1) din O.U.G. nr.62/2024 dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: *dacă art.5 din Codul muncii și art.6 lit.b) și c) din Legea nr.153/2017 permit stabilirea printr-un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății Române de Televiziune, care este reglementată de Legea nr.41/1994 ca serviciul public de interes național, a unor limite de salarizare diferite pentru funcții care fac parte din aceeași grupă de bază (2153) din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR).*

În baza art.520 alin.(2) C.proc.civ., suspendă judecarea cauzei privind cererea de apel formulată de apelantul-reclamant (...), având CF RO4362615, cont bancar RO27RNCB0072049694640001 deschis la B.C.R. Sector 1 și sediul ales la biroul de lucru al Cabinetului de Avocat (...), cu sediul în municipiul București, șoseaua Mihai Bravu numărul 192, blocul 204, scara A, etajul 2, apartamentul 6, sectorul 2, în numele membrului de sindicat (...) (CNP ...), împotriva sentinței civile nr.(....) din data de (...) pronunțată de

Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr.(....), în contradictoriu cu intimatele-pârâte (....), având CUI RO8468440 și sediul în municipiul București, Calea Dorobanților numărul 191, sectorul 1 și (....), având CF 8286731 și sediul ales la Cabinet de Avocat (....), cu sediul în municipiul București, șoseaua București-Ploiești numărul 1A, Bucharest Business Park, Clădirea C, etajul 1, sectorul 1, până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării în ceea ce privește măsura suspendării cauzei. Cererea de recurs se va depune la Curtea de Apel București.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin grefa instanței, astăzi, 22.10.2024.

Președinte
(.....)

Judecător
(.....)

Grefier
(....)

Red. () / 5 ex. (3 semn.) / 13.11.2024
Dact() / 23.10.2024