

Dosar nr.

ROMÂNIA

**CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI
ASIGURĂRI SOCIALE**

ÎNCHEIERE

Ședință publică din data de 29 noiembrie 2024

Curtea constituită din:

PREȘEDINTE: MIRELA CRISTINA ȚÂRLEA

JUDECĂTOR: MIHAELA ROXANA COZMA

GREFIER: DANIELA ADRIANA MATACHE

Pe rol se află soluționarea cererii de apel formulate de apelanta reclamantă **XXXXXXXXXXXXX**, împotriva sentinței civile nr. 3978 din data de 22.06.2023 pronunțate de Tribunalul București Secția a VIII a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr. 17260/3/2021*, în contradictoriu cu intimata pârâtă **XXXXXXXXXXXXX**, pe fond cauza având ca obiect „anulare act”.

La apelul nominal făcut în ședință publică nu au răspuns părțile.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează faptul că apelanta a solicitat, prin cererea de apel, judecata în lipsă conform prevederilor art. 223 alin. (3) Cod de procedură civilă.

Totodată, se învederează faptul că la data de 17.10.2024, intimata a comunicat relații, astfel cum a fost dispus prin încheierea de la termenul anterior, precum și că la data de 21.11.2024 apelanta a formulat punct de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, după care,

Curtea lasă cauza în pronunțare cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la chestiunea de drept invocată la termenul anterior, respectiv: „Dacă dispozițiile art. 34 alin. 2 din OUG 118/2018 se aplică și în situația majorării gradației de vechime, respectiv a promovării în grad a personalului salarizat potrivit Anexei VII din Legea nr. 153/2017.”, potrivit dispozițiilor O.U.G. nr.62/2024.

CURTEA,

Prin contestația înregistrată pe rolul Tribunalului București Secția a VIII a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale la data de 8.02.2022 (după declinarea competenței funcționale de către secția a II a Tribunalului București prin încheierea de ședință din data de 19.11.2021 pronunțată în dosarul nr 17260/3/2021) reclamanta **XXXXXXXXXXXXX** în contradictoriu cu pârâtă **XXXXXXXXXXXXX** a solicitat anularea actelor administrative individuale, respectiv Dispoziția Președintelui AFM nr. 182/13.05.2021 și Dispoziția Președintelui AFM nr. 115/25.03.2021, iar pe cale de consecință, menținerea drepturilor salariale dobândite prin Dispoziția AFM nr. 342/26.08.2020; acordarea diferențelor salariale dintre sumele efectiv încasate începând cu luna martie 2021 și drepturile salariale dobândite prin Dispoziția AFM nr. 342/26.08.2020, cu acordarea dobânzii legale aferente până la data efectivă a plății.

Soluționând în fond cauza, prin sentința civilă nr. 3978/22.06.2023 Tribunalul București – Secția a VIII a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. 17260/3/2021*, a respins ca neîntemeiată contestația formulată de reclamantă.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarele:

Reclamanta este angajată paratei XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX1.09.2017 în baza contractului individual de muncă nr 311/223.08.2017, în funcția de consilier juridic gradul II gradația 0.

Prin Dispoziția Președintelui AFM nr. 115/25.03.2021 s-a prevăzut că sporul pentru condiții periculoase de care beneficiază reclamanta este de 778 lei /lună conform prevederilor legale, la art. 2 din Dispoziție stabilindu-se ca : „Sporul pentru condiții periculoase de muncă de care a beneficiat dna. XXXXXXXXXXXXXXXX în perioada 01.10.2019 (data majorării tranșei de vechime) -31.03.2020, în cuantum de 792 lei/lună, este necuvenit, sumele de bani primite nedatorat urmând a fi recuperate potrivit dispozițiilor legale.

La art. 2 lit. b) din Dispoziție s-a precizat că: Sporul pentru condiții periculoase de muncă de care a beneficiat dna. XXXXXXXXXXXXXXXX în perioada 01.04.2020 (data promovării în grad) -28.02.2021, în cuantum de 1.082 lei/lună, este necuvenit, sumele de bani primite nedatorat urmând a fi recuperate potrivit dispozițiilor legale".

Împotriva Dispoziției XXX nr. 115/25.03.2021, reclamanta, a formulat contestație în conformitate cu prevederile art. 37 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, ce a fost soluționată prin Dispoziția XXX nr. 182/13.05.2021, în sensul respingerii ca neîntemeiată.

Concret, instanță a reținut că prin dispoziția Președintelui XXX nr. 115/25.03.2021 s-a stabilit , pentru viitor, începând cu data emiterii acestei dispoziții, cuantumul sporului pentru condiții periculoase de muncă de care beneficiază reclamanta – ca fiind în suma de 778 lei/lună și s-a constatat că, în perioada 01.10.2019 -31.03.2020 reclamanta a încasat în mod necuvenit acest spor stabilit în cuantum greșit de 792 lei/lună și că, de asemenea, în perioada 01.04.2020 -28.02.2021, reclamanta a încasat în mod necuvenit acest spor , stabilit în cuantum greșit de 1.082 lei/lună.

În demersul său procesual reclamantul invoca aplicarea greșită a prevederilor Legii 153/2017 precum și a dispozițiilor OUG nr 114/2018 și OUG 1/2020 privind plafonarea sporurilor salariale.

Cu privire la salarizarea reclamantei ce face parte din categoria bugetarilor instanță a reținut următoarea evoluție legislativă.

Instanța a reținut că prin art.30 alin. 3 din Legea nr. 330/2009 s-a prevăzut că "(3) reîncadrarea personalului se face corespunzător tranșelor de vechime în muncă și pe funcțiile corespunzătoare categoriei, gradului și treptei profesionale avute în luna decembrie 2009. "

Ulterior a intervenit Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care a abrogat Legea nr. 330/2009, însă nu s-a aplicat în ceea ce privește stabilirea salariilor de încadrare prevăzute de această lege, ci doar pentru stabilirea treptelor, respectiv gradelor, fără aplicarea salariului aferent grilei.

Începând cu data de 01.01.2011 în temeiul Legii nr.285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice și a Legii cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, a fost creat un sistem unitar de salarizare pentru personalul bugetar plătit din bugetul general consolidat al starului, realizându-se reîncadrarea în funcție, grad și gradație, pe clase de salarizare precum și stabilirea drepturilor salariale ținându-se seama de tranșele de vechime în muncă avute în luna decembrie 2010, astfel cum prevede art. 33 alin. 1 din Legea nr.284/2010.

În continuare, pentru salarizarea din anul 2012 potrivit OUG nr. 80/2010 art. 1 cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare se menține la același nivel cu cel ce se acordă personalului plătit din fonduri publice pentru luna decembrie 2011.

Prin OUG nr. 84/2012 privind stabilirea salariilor personalului din sectorul bugetar în anul 2013 și prorogarea unor termene din acte normative s-a reglementat salarizarea aferentă anului 2013 menținându-se în plată la nivelul acordat pentru luna decembrie 2012 drepturile prevăzute la art. 1 și art. 3-5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2012, aprobată cu modificări prin Legea nr. 182/2012.

Apoi salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014 s-a realizat în baza OUG nr. 103/2013, cuantumul brut al salariilor de bază menținându-se la același nivel cu decembrie 2013 și nu s-a aplicat valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010.

În anul 2015 în baza OUG nr. 83/2014 cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2014 în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții și nu se aplică valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010.

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. (1), (2) și (5) din OUG nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice: „(1) În anul 2015, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2014, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții și nu se aplică valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010. (2) În anul 2015, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, solda lunară brută/salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare se menține la același nivel cu cel ce se acordă personalului plătit din fonduri publice pentru luna decembrie 2014, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții.(...) (5) Prin excepție de la alin. 1 și 2, în anul 2015 personalul din cadrul sistemului public sanitar și de asistență socială beneficiază de drepturile salariale stabilite conform OUG nr. 70/2014”.

La data de 09.04.2015, a intrat în vigoare Legea nr. 71/2015 pentru aprobarea OUG nr. 83/2014, prin care s-a introdus alin. 51 la art. 1 al ordonanței, care prevede următoarele:

„Art.1 alin.51: Prin excepție de la alin.1 și 2, personalul din aparatul de lucru al Parlamentului și din celelalte instituții și autorități publice, salarizat la același nivel, precum și personalul din cadrul Consiliului Concurenței și al Curții de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 din aceste instituții, care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad/treaptă și gradație, va fi salarizat la nivelul maxim, dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții”.

Instanța a reținut astfel ca, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr.71/2015, s-a creat posibilitatea legală ca personalul încadrat în instituțiile și autoritățile publice, care avea un nivel al salariului de bază și al sporurilor mai mic decât cel stabilit la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad/treaptă și gradație, să fie salarizat la acest nivel maxim, dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții, eliminându-se astfel diferențele salariale rezultate, în anumite cazuri, în urma aplicării Legii-cadru nr. 284/2010 și a legilor anuale de salarizare. De altfel, prin raportul comun din data de 17.03.2015 al Comisiei pentru muncă și protecție socială și Comisiei pentru buget, finanțe și bănci din cadrul Parlamentului asupra proiectului de Lege pentru aprobarea OUG nr. 83/2014, s-a prevăzut că amendamentul, devenit alin. 51 al art. 1, a fost propus pentru eliminarea discriminării între persoane care ocupă aceleași funcții, în aceleași condiții de studii și vechime.

Potrivit art. 1 alin. 1 și 2 din OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare: „(1) În anul 2016, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2015, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții, și nu se aplică valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010. (2) În anul 2016, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare, care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, solda lunară brută/salariul lunar brut, indemnizația lunară brută de încadrare, se menține la același nivel cu cel ce se acordă personalului plătit din fonduri publice pentru luna decembrie 2015, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Această ordonanță a fost modificată și completată prin OUG nr. 20/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 434/9 iunie 2016, fiind introdus în textul OUG nr. 57/2015, printre altele, art. 31 alin. 1, cu următorul conținut: „Prin excepție de la prevederile art. 1 alin. 1, începând cu luna august 2016, personalul plătit din fonduri publice care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare mai mic decât cel stabilit la nivel maxim pentru fiecare funcție, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, după caz, va fi salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul instituției sau autorității publice respective, dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Instanța a reținut că pârâta este instituție publică cu personalitate juridică, astfel că salarizarea personalului paratei se face începând cu 1.07.2017 în conformitate cu dispozițiile legii 153/2017.

Potrivit art. 36 alin 1 din legea 153/2017: „La data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit art. 38”.

Scopul declarat al Legii 153/2017 este acela de a stabili un sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, prin determinarea domeniului de aplicare, a principiilor generale de stabilire a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor și a altor drepturi salariale specifice celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare.

Însă, până la aplicarea integrală a prevederilor acestei legi, prin dispoziții tranzitorii s-a statuat asupra unei aplicări etapizate, în intervalul 1 iulie 2017 și până la începutul anului 2023. În principiu, prin art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 s-au delimitat trei perioade.

Astfel, începând cu data de 1 iulie 2017 se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, 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 [art. 38 alin. (2) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017].

O a doua etapă de aplicare a legii a fost cea instituită prin art. 38 alin. (3) lit. a), cu următorul conținut: "Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care

fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții".

Cea de-a treia etapă a fost reglementată prin art. 38 alin. (4) din aceeași lege, după cum urmează: "În perioada 2019-2022 se va acorda anual o creștere a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h)."

Suplimentar, tribunalul a reținut că sporurile reglementate în anexele la Legea-cadru nr. 153/2017 se raportează la salariul de baza prevăzut de grila salarială, astfel încât, premisa acordării acestora este aceea a atingerii nivelului salariului de bază din grilele de salarizare prevăzute în anexele la lege;

De asemenea, tribunalul a reținut că dispozițiile din anexele la Legea-cadru nr. 153/2017 nu sunt aplicabile în perioada 2018-2021 în măsura în care nu se prevede în mod expres această prin instituirea unor excepții de la regulă prevăzută de art. 38 alin. (1) lit. a), cum este cea prevăzută la art. 38 alin. (6) ce dispun în sensul că în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.

Deși inițial s-a apreciat ca odată cu intrarea în vigoare a Legii 153/2017 nu mai există vreun temei legal pentru a se asigura egalizarea salariilor pentru salariați aflați în aceeași situație, același grad și aceeași vechime, recent s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia 8/8.02.2021 privind admiterea sesizării formulate de Curtea de Apel Iași - Secția contencios administrativ și fiscal asupra următoarei chestiunii de drept: În categoria "personalului numit/încadrat", la care se referă prevederile art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, este inclus personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017"

Însă în urma analizării evoluției salariului reclamantei explicată în întâmpinare și necontestată, instanța a constatat că salarizarea reclamantei nu a fost stabilită în defavoarea reclamantei ci, din contră, parata a făcut tot posibilul, chiar și făcând o interpretare nepermis de largă a dispozițiilor privind salarizarea bugetarilor, să împingă la maxim salariul de baza cât și sporurile de care a beneficiat reclamanta-spor de complexitate și spor de condiții deosebite de muncă, chiar peste limita prevăzută de lege, or, în aceste condiții, instanța apreciază ca admiterea cererii reclamantei, ci consecința anularii Dispoziției conducerii paratei prin care s-a încercat intrarea în legalitate cu privire la stabilirea cuantumului sporului de condiții deosebite, ar echivala cu nesocotirea prevederilor legale invocate, a Deciziile Curții Constituționale și ale Înaltei Curți expuse mai sus de instanță.

Instanța a reținut că Legea de salarizare aplicabilă perioadei deduse judecății este Legea 153/2017, al cărei scop a fost atingerea treptată a salariilor de baza prevăzute pentru anul 2022 în anexele legii (în cazul reclamantei- anexa VIII **FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE "ADMINISTRAȚIE"**) capitolul II litera A. „Salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate, servicii deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii, administrația publică locală - consilii, primării și servicii publice din subordinea acestora” pct.

I „Salarii pentru administrația publică centrală „, subpunctul 1 lit. b) „Salarii de bază pentru funcții de specialitate - funcții de execuție”.

Într-o primă etapă, data de 01.07.2017 potrivit art.38 alin.(1) și alin.(2) din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cuantumul brut al salariilor de bază și sporurilor s-au menținut la același nivel cu cel ce s-a acordat pentru luna iunie 2017.

Astfel, la data de 01.09.2017 reclamanta a fost încadrată cu un salariu de baza de 3072 lei și un spor de 10% de condiții vătămătoare și periculoase de 308 lei

De reținut este ca anexa VII a legii prevedea în grila de salarizare pentru funcția reclamantei- consilier juridic grad II gradația 0 (până în 3 ani vechime în muncă), un salariu de baza de 4259 lei.

Instanța a mai reținut că începând cu data de 01.01.2018 au fost aplicate prevederile art.38 alin.(3) ce prevedeau majorarea începând cu 1.01.2018 a cuantumului brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Astfel, la salariu de baza s-a aplicat majorarea de 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017 fapt pentru care salariul de bază al reclamantei a devenit 4913 lei iar sporul de condiții vătămătoare a devenit 492 lei.

Astfel, instanța a reținut că încă de la data de 1.01.2018 reclamanta, consilier grad II gradația 0 (cu vechime până în 3 ani) atinsese salariul de bază din grila de salarizare pentru anul 2022 - 4259 lei (în Nota de la anexă VIII capitolul II litera A subpunct I se prevede ca „Salariile de bază prevăzute la lit. b) sunt pentru gradația 0. Salariile de bază pentru gradațiile 1-5 se determină prin majorarea salariilor de bază pentru gradația 0 potrivit prevederilor art. 10 din prezența lege”)

A reținut instanța conținutul art. 10 alin 4 din legea 153/2017 și, având în vedere că pentru funcția de consilier juridic grad II gradația 0, salariul de baza prevăzut în anexa VIII este 4259 lei, în cazul acesteia deveneau aplicabile dispozițiile art. 38 alin 6 care prevedeau ca: „în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022”.

Rezultă că începând cu data de 1.01.2018, salariul de bază al reclamantei trebuia plafonat la salariul de bază din grila de salarizare prevăzută de anexa VIII, iar din acest moment, la acest salariu plafonat din grila de salarizare trebuiau adăugate sporurile prevăzute de anexa VIII, adică spor de 15 % de complexitate și spor de condiții deosebite.

Astfel, pentru perioada 1.01.2018-1.01.2019 salariul de bază al reclamantei trebuia să fie de 4259 lei, aferent gradului II gradației 0, începând cu 1.01.2019, când reclamanta a trecut la gradația 1 (vechime între 3 și 5 ani) salariul de baza trebuia să fie de 4579 lei (4259 plus 7,5%), începând cu 1.10.2019 când reclamanta a trecut la gradația 2 salariul de baza trebuia să fie 4808 lei (4259+7,5%+5%) iar începând cu 1.04.2020 când reclamanta a fost promovată în grad, trecând de la grad ÎI la grad I (cu păstrarea gradației 2) salariul de baza trebuia să fie de 5648 lei (pentru că pentru consilier juridic grad I gradația 0 grila prevede salariul de baza de 5004 , iar salariul gradației 2 a gradului I este -5004 lei +7.5%+5%).

Cu toate acestea, reclamantei i s-a stabilit un salariu de baza de superior celui din grila de salarizare.

Astfel, la 1.01.2019 avea salariul de baza de 5707 lei, la data de 1.10.2019 avea 5993 lei- f 32, la 1.01.2020 avea salariul de baza de 6051 lei- f 33 , iar la 1.04.2020- 7202 lei cf act adițional nr 4 –fila 42.

La data de 01.01.2019 au devenit aplicabile prevederile art.38 alin.(4) ce prevedea majorarea salariului de baza într-o primă transă, respectiv cu $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de baza prevăzut pentru anul 2022 din anexa VIII și salariul de bază din decembrie 2018.

Or, în cazul reclamantei, care atinsese încă din data de 1.01.2018 nivelul maxim al salariului de baza stabilit pentru anul 2022, prevederile art.38 alin.(4) nu mai erau aplicabile.

Cu toate acestea, la salariu de 4913 lei s-a aplicat o majorare de $\frac{1}{4}$ calculată într-un mod inedit și neprevăzut de lege.

Legea prevedea ca prima transa de majorare reprezintă $\frac{1}{4}$ din salariul de bază din grila pentru 2022 (care în cazul reclamantei era de 4579 lei pentru grad II gradația 1) din care se scădea salariul de bază din decembrie 2018; or, în cazul reclamantei o astfel de operație nu putea fi făcută, întrucât ar fi rezultat o valoare negativă, pentru ca scăzătorul-salariul de bază din decembrie 2018 de 4913 lei era mai mare ca descăzutul de 4579 lei).

Parata a calculat transa ca fiind de $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de 5106 lei (care nu rezultă din grilă) la care a mai adăugat și în mod artificial sporul de 15% pentru complexitatea muncii.

În continuare, la data de 01.01.2020 parata a făcut din nou în mod greșit, dar în favoarea reclamantei aplicarea prevederilor art.38 alin.(4) majorând din nou salariul de bază al acestuia cu o nouă transă, calculată în același mod de calcul eronat.

Rezultă că la momentul emiterii Dispoziției 115/25.03.2021 contestate, deși în grila de salarizare din anexa VIII pentru funcția de consilier juridic gradul I gradația 2 se prevede salariul de baza de 5648 lei, reclamanta avea stabilit un salariu de baza de 7202 lei la care se adaugă spor de 15% pentru condiții vătămătoare calculat de asemenea greșit.

Întrucât începând cu data de 1.01.2018, salariul de bază al reclamantei trebuia plafonat la salariul de bază din grila de salarizare prevăzută de anexa VIII, iar din acest moment, la acest salariu plafonat din grila de salarizare trebuiau adăugate sporurile prevăzute de anexa VIII, adică spor de 15 % de complexitate și spor de condiții deosebite.

În consecință sporul de condiții deosebite trebuia să fie: de 639 lei începând cu 1.01.2018 (15 % din 4259 lei , de 687 lei începând cu 1.01.2019 (15% din 4579 lei) , de 721 lei începând cu 1.10.2019 (15 % din 4808 lei) și de 847 lei începând cu 1.04.2020 (15% din 5648 lei)

Dispoziția 115/25.03.2021 contestata prevede un quantum al acestui spor de 788 lei care este greșit calculat, dar parata nu datorează reclamantei diferențe salariale întrucât stabilirea greșită a sporului de condiții de muncă în defavoarea reclamantei (788 lei fata de 847 lei) este compensată parțial de stabilirea greșită în favoarea reclamantei a salariului de bază care, la momentul martie 2021 trebuia să fie de 5648 lei fata de 7202 lei .

Rezultă așadar că respectarea principiilor egalității și nediscriminării invocate de reclamanta nu poate să conducă la încălcarea unui alt principiu, cel al respectării literei și spiritului legii, motiv pentru care a reținut instanța că reclamanta nu este îndreptățită la acordarea unor diferențe salariale în forma solicitată, acțiunea formulată de aceasta urmând a fi respinsă.

Împotriva acestei sentințe, a declarat apel reclamanta, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie pentru următoarele considerente.

Arată în primul rând că obiectul cererii de chemare în judecată a vizat desființarea unor acte administrative referitoare la stabilirea quantumului sporului pentru condiții vătămătoare de muncă, nefiind formulată nicio cerere asupra stabilirii salariului de bază.

Prin urmare, instanța de fond s-a pronunțat asupra unor lucruri care nu s-au cerut, cu încălcarea principiului disponibilității prevăzut la art. 9 alin. (2) C.pr.civ., potrivit căroră

limitele procesului în sensul stabilirii cadrului procesual sub aspectul obiectului, cauzei și părților inițiale, sunt fixate de către părți, în lipsa unei dispute asupra cuantumului salariului de bază, niciuna dintre părți neformulând cereri asupra acestui aspect.

În al doilea rând, arată apelanta că în mod greșit au fost aplicate dispozițiile legale din grila de salarizare prevăzută în Anexa VIII din Legea-cadru nr. 153/2017, câtă vreme prevederile art. 3 alin. (1) din OUG nr. 196/2005 privind Fondul pentru Mediu, Administrația Fondului pentru Mediu este o instituție publică cu personalitate juridică, finanțată integral din venituri proprii, aflată în coordonarea autorității publice centrale pentru protecția mediului.

Prin urmare, legislația aplicabilă stabilirii drepturilor salariale o reprezintă Anexa VII din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și nu Anexa VIII din Lege, cum în mod eronat a reținut instanța de fond.

Astfel, Anexa nr. VII stabilește Reglementări specifice personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului, în timp de Anexa nr. VIII – Familia Ocupațională de funcții bugetare „ADMINISTRAȚIE”, la capitolul II litera A stabilește salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate, servicii deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii, administrația publică locală - consilii, primării și servicii publice din subordinea acestora, reglementare ce nu este aplicabilă instituției pârâte.

Prin urmare, toate calculele efectuate în dispozitivul Sentinței civile nr. 3978/22.06.2023 care au condus la soluția de respingere a contestației, concluzia instanței în sensul că pârâta nu datorează sume de bani reclamantei nefiind susținută, prin raportare la obiectul cererii de chemare în judecată.

Față de obiectul cererii de chemare în judecată, reiterează susținerile din cererea de chemare în judecată referitoare la emiterea Dispoziției XXX nr. 182/13.05.2021 cu greșita interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 34 alin. (2) din OUG 114/2018, modificat prin OUG nr. 1/2020 din 06.01.2020, conform cărora: "(2) începând cu luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții."

Începând cu data de 01.04.2020, în urma concursului privind promovarea în gradul profesional, organizat în data de 26.03.2020 la nivelul instituției, a dobândit funcția de consilier juridic gradul I, în acest sens, fiindu-i încheiat Actul adițional nr. 04/31.03.2020 la Contractul individual de muncă, regăsindu-se în una dintre cele două situații care au fost prezentate în Dispoziția AFM nr. 342/26.08.2020 privind actualizarea sporului pentru condiții periculoase de muncă, măsură dispusă în temeiul art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice coroborat cu Decizia nr. 82/2018 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, în urma căreia i-a fost modificat cuantumului sporului la valoarea de 1.082 lei începând cu luna ianuarie 2020.

Această decizie s-a aplicat pentru salariații care se regăsesc într-una din următoarele situații: salariații ale căror salarii de bază au fost plafonate la nivelul anului 2022, conform art. 38 alin. (6) și Anexă VII din Legea-cadru nr. 153/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; salariații nou-încadrați/promovați, în perioada 2018-2020, ale căror drepturi salariale au fost stabilite la nivelul de salarizare pentru funcții similare, conform art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

A redat în continuare conținutul art. 39 alin. 1 – 4 din Legea nr. 153/2017, arătând că prin modificarea cuantumului sporului acordat pentru condiții periculoase de muncă, conform Dispoziției emise de către Președintele XXX nr. 115/25.03.2021, XXX a încălcat prevederile anterior menționate, înțelegând în mod greșit faptul că legea se aplică doar la promovarea în funcție de conducere, iar aplicarea greșită a condus la o salarizare neunitară și mai ales discriminatorie pentru salariați care ocupă aceeași funcție, același grad, în cadrul aceleiași unități.

Regula anterior menționată este aplicabilă în toate situațiile, inclusiv în cazul promovării sub toate cele trei forme, respectiv în funcție, în grad sau în treaptă, iar acordarea salariului (evident și a sporurilor) la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției este aplicată de toate instituțiile, în situații similare. Această modalitate se aplică și în situația promovării în condițiile limitative impuse de OUG nr. 114/2018, OUG nr. 1/2020 sau OUG nr. 226/2020, actele normative precizând în clar că examenul de promovare este organizat doar în condițiile existenței prevederilor bugetare, situație aplicabilă prezentei.

Totodată, pentru respectarea actelor normative anterior menționate, acordarea salariului de bază și a sporurilor aferente în cazul modificării funcției, gradului, treptei de salarizare, prin promovare, se acordă la nivelul funcțiilor similare în plată în cadrul instituției, aceasta fiind o excepție a legii. Apreciază că această modalitate este corectă, logică și nu conduce la o discriminare a salariaților din cadrul aceleiași unități.

A învederat în continuare apelanta aspecte referitoare la ignorarea solicitării sale privind prezentarea de către pârâtă a înscrisurilor aferente funcțiilor similare postului pe care îl ocupă, în raport de care a arătat că sporurile reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017 în anexele nr. I-IX nu au o existență de sine stătătoare sau necondiționată, ci din însăși definiția noțiunii de „spor” reiese că de esența stabilirii, este raportarea la salariul de bază rezultat din aceleași anexe nr. I-IX ale actului normativ anterior menționat.

Art. 7 din Anexa nr. VII a Legii-cadru nr. 153/2017 stabilește următoarele "Pentru personalul de execuție, nivelul individual al salariilor de bază se stabilește de către conducătorul autorității sau instituției publice finanțate integral din venituri proprii, pe baza criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale stabilite de către acesta", iar art. 10 din Anexa nr. VII a Legii-cadru nr. 153/2017 prevedea la lit. a) un spor de până la 10% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, al cărui cuantum a fost majorat ulterior la 15 % potrivit Legii nr. 61/2019 privind aprobarea OUG nr. 41/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 153/2017.

Astfel, diferențele de spor acordate prin Dispoziția XXX nr. 342/26.08.2020 privind actualizarea sporului pentru condiții periculoase de muncă, au vizat perioada 01.04.2020 (data promovării) - 31.07.2020.

Reiterează faptul că dispozițiile art. 34 alin. (2) din OUG 114/2018, modificat prin OUG nr. 1/2020 prevăd menținerea sporului la nivelul lunii decembrie 2019 "în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții", or, în speță, a ocupat o altă funcție de nivel superior, respectiv gradul profesional II a fost schimbat la gradul profesional I, modificare aplicabilă sectorului bugetar.

Opinează că, în sistemul bugetar, funcția vizează atât denumirea postului, în speță consilier juridic, cât și gradul profesional, în speță gradul I, funcții care se dobândesc prin promovarea unui concurs, în opoziție cu gradația (trânșă de vechime) care se modifică odată cu îndeplinirea condiției.

În același timp, în conformitate cu dispozițiile art. 41 alin. (1) din HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, se prevede faptul că: „(1) Prin promovare se asigură

evoluția în carieră a personalului contractual, prin trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară, într-o funcție de conducere sau într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior."

Din interpretarea dispozițiilor mai sus-arătate, reiese că promovarea vizează atât trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară cât și trecerea într-o funcție de conducere sau într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superioare.

Angajatorul interpretează în mod eronat prevederile legale ale OUG 114/2018 și OUG nr. 1/2020, considerând că sporul menține/plafonează pentru salariații promovați în grad profesional, însă se acordă/modifică salariaților promovați într-o funcție de conducere, ceea ce conduce la o discriminare, încă o dată arătând că legea este egală pentru toți salariații, iar în situația impusă de actele normative anterior menționate, ea se aplică ambelor categorii de salariați promovați, condiția menținerii sporurilor fiind: "în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții".

Urmare promovării concursului organizat, au fost modificate elemente esențiale ale contractului de muncă impuse de promovare, acestea fiind atât în ceea ce privește funcția - consilier juridic gradul I (anterior ocupând funcția de consilier juridic gradul II), dar și responsabilitățile aferente acestei funcții și care se regăsesc în fișa postului. Opinează că nu are nicio importanță codul aferent funcției (COR), care evident se menține indiferent de grad, ci noile condiții aferente noii funcții în care a promovat salariatul. Nu este admisibil să se interpreteze în sensul indicat de angajator, respectiv că prevederile legale sunt aplicabile într-un fel salariaților aflați pe funcția de execuție și în alt mod celor aflați pe funcția de conducere.

În ceea ce privește diminuarea drepturilor salariale ca urmare a reținerii sporului începând cu lună martie 2021, astfel cum rezultă din fluturașul de salariu, arată că a fost pusă în aplicare modificarea cuantumului sporului conform Dispoziției AXXXFM nr. 115/25.03.2021, la valoarea de 778 lei.

Raportat la dispozițiile art. 166 alin. (4) Codul muncii, solicită acordarea dobânzii legale aferente până la data efectivă a plății.

De asemenea, referitor la neplata drepturilor salariale, se invocă încălcarea prevederilor Declarației Universale a Drepturilor Omului și pe cele ale art. 1 alin. (1) din Primul protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ratificată de România prin Legea nr. 30/18 mai 1994, care privesc protecția proprietății. Curtea Europeană a Drepturilor Omului s-a pronunțat în mod constant în sensul că neplata drepturilor salariale constituie o încălcare a art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția pentru apărarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului și contravine jurisprudenței C.E.D.O. în materia respectării articolelor 6 din Convenție și a articolului 1 al Protocolului adițional nr. 1 al Convenției.

Sunt încălcate dispozițiile art. 1 din Protocolul nr. 1 al CEDO, întrucât noțiunea de bun îmbracă, în situația de față, natura unui drept patrimonial, respectiv „orice interes al unei persoane de drept privat ce are valoare economică”(cauza Buchen contra Cehiei).

Întrucât dreptul salarial constituie un „drept de proprietate” în sensul Convenției și a Protocoalelor adiționale, reducerea cuantumului acestuia prin diminuarea menționată mai sus, echivalează cu o exproprierie. Practica exproprierii sau a anulării parțiale a dreptului la salariu, cu efect definitiv, reprezintă violarea principiilor fundamentale și contravine măsurilor de acordare a asistenței financiare convenite cu Comisia Europeană.

De asemenea, se încalcă dispozițiile Codului muncii, dar și ale legii speciale, care reglementează principiul potrivit căruia reținerile ori suspendarea salariului nu poate fi operată decât pentru cazurile și condițiile prevăzute de lege; obligația de plată a salariului este una principală, de la care angajatorul nu se poate sustrage.

C.E.D.O. statuează că salariul este un drept de posesie. Curtea Europeană a Drepturilor Omului de la Strasbourg a condamnat Statul Român la 15 iunie 2010, în cauza „Mureșan versus

România,, pentru încălcarea dreptului la un proces echitabil într-o speță de reducere nejustificată a salariului. Judecătorii CEDO au conchis că drepturile salariale reprezintă un drept de posesie și că fiecare cetățean are dreptul la un liniștit beneficiu al posesiilor sale. C.E.D.O. califică dreptul salarial ca fiind „o posesie”. O soluție contrară ar conduce la încălcarea jurisprudenței C.E.D.O., obligatorie pentru instanțele de judecată, potrivit art. 20 Constituția României. Potrivit art. 20 din Constituția României, tratatele internaționale privind drepturile omului, dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenești vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate. Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

În concluzie, se solicită admiterea apelului și modificarea în tot a apelate în sensul admitterii contestației așa cum a fost formulată.

Prin întâmpinarea formulată, intimata-pârâtă XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX a solicitat respingerea apelului formulat ca neîntemeiat, pentru următoarele considerente.

În fapt, începând cu data de 01.01.2019, apelanta reclamantă a beneficiat de majorarea salariului de bază (5.707 lei), prin acordarea pătrimii prevăzute de art. 38 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 și a 15% - complexitatea muncii - conform pct. 3 al notei de subsol al cap. II A.I. din Anexa VIII, coroborat cu art. 11 și 12 din Anexa VII la lege, iar potrivit art. 34 alin. (2) din O.U.G. nr. 114/2018, sporul pentru condiții periculoase de muncă (sporul) a rămas la nivelul acordat în luna decembrie 2018, respectiv 492 lei. În acest sens, a fost emisă Dispoziția nr. 579/2018, modificată prin Dispoziția nr. 74/2019.

Începând cu 01.07.2019, aceasta a beneficiat de majorarea sporului la 778 lei, prin adăugarea, la cel din decembrie 2018 (492 lei), a 5% din salariul de bază avut la 01.07.2019 ($5707 \times 5\% = 286$ lei), potrivit Legii nr. 61/2019 privind aprobarea O.U.G. nr. 41/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 153/2017. Conform acestor prevederi, sporul s-a majorat de la 10% la 15% din salariul de bază, fiind emisă Dispoziția nr. 475/2019.

Urmare majorării tranșei de vechime în muncă, începând cu 01.10.2019 salariața A.F.M. a beneficiat atât de majorarea salariului de bază (5993 lei), cât și de majorarea, în mod eronat/ necuvenit, al sporului în cuantum de 792 lei, calculat astfel: 492 lei (spor la decembrie 2018) + 300 lei ($5\% \times 5993$), potrivit Dispoziției nr. 600/2019. Deși, potrivit legii, sporul ar fi trebuit să fie în suma de 778 lei, respectiv cel din data de 01.07.2019.

Începând cu data de 01.01.2020, apelanta reclamantă a beneficiat de majorarea salariului de bază (6.051 lei) prin acordarea pătrimii prevăzute de art. 38 alin. (4) din Legea nr. 153/2017, iar potrivit art. 34 alin. (2) din O.U.G. nr. 114/2018, modificat prin O.U.G. nr. 1/2020, sporul a rămas la nivelul acordat în luna decembrie 2019, respectiv 792 lei (corect fiind 778 lei), fiind emisă Dispoziția nr. 722/2019.

Ulterior, începând cu 01.04.2020, reclamanta a beneficiat de majorarea salariului de bază (7.202 lei) urmare promovării în grad, cu menținerea sporului, în cuantum de 792 lei, fiind încheiat Actul adițional nr. 04/31.03.2020, respectându-se prevederile art. 17 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii - republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul evidențierii gradului funcției, respectiv salariului de bază aferent.

Ulterior, a emis Dispoziția nr. 342/2020 prin care au fost acordate diferențe ale sporurilor personalului care ar fi trebuit să beneficieze de majorarea salariului de bază prevăzut în Anexa nr. VII la Legea-cadru, personalului nou-încadrat și celui promovat. Astfel, în baza Dispoziției nr. 342/2020, apelanta reclamantă a fost inclusă, în mod eronat, în această categorie, în temeiul promovării ei în grad.

Legislația face însă diferența între promovarea în funcție și cea în grad, astfel încât Dispoziția nr. 342/2020 a fost modificată prin Dispoziția nr. 108/2021, cu mențiunea că

beneficiază de diferențele salariale persoanele care au promovat în funcție. De asemenea, diferențele au vizat perioada 01.04.2020 - 31.07.2020, iar, începând cu 01.08.2020, sporul a fost modificat, inclusiv în programul informatic RUSAL, la suma de 1.082 lei.

Invocă în continuare conținutul prevederilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, art. 31 alin. 5 din Legea nr. 153/2017, art. 41 alin. (1) din HG nr. 286/2011, din care rezultă că promovarea poate fi în funcție - 1.-de conducere sau 2. pentru un nivel superior de studii, respectiv trecerea de la funcția de referent - studii medii, la funcția de referent de specialitate/consilier juridic - studii superioare, respectiv în grad imediat superior (gradul II sau gradul I - în funcție de vechimea salariatului în specialitatea studiilor). Promovarea în funcția de consilier juridic gradul I, invocată de salariată ca fiind o promovare în funcție, este greșită, întrucât reclamanta era deja consilier juridic, funcție ce presupune un nivel de studii juridice superioare.

Astfel, la momentul promovării în grad (01.04.2020), reclamanta avea aceeași funcție, cea de consilier juridic, funcție ce se regăsește în nomenclatorul Clasificării ocupațiilor din România, cod 261103. Codul COR este important de menționat, întrucât este cel care indică funcția pe care este încadrată persoana, fiind un element obligatoriu atât în cadrul contractului individual de muncă, cât și în cadrul aplicației REVISAL.

De asemenea, prin Actul adițional nr. 04/ 31.03.2020, nu s-a modificat funcția reclamantei, ci doar gradul profesional și salariul de bază aferent. Gradul profesional este, potrivit art. 7 lit. I) din Legea nr. 153/2017 nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare, iar în cererea de chemare în judecată, reclamanta face o confuzie între promovarea în funcție și promovarea în gradul profesional al funcției deținute.

Prin urmare, sporul de care a beneficiat reclamanta trebuia plafonat la suma de 778 lei (cel de la data de 01.10.2019), urmare a constatării acestor aspecte fiind emisă Dispoziția nr. 115/25.03.2021.

În ceea ce privește interpretarea greșită a art. 34 alin. (2) din O.U.G. nr. 114/2018 modificată prin O.U.G. nr. 1/2020, care ar duce la o discriminare în acordarea sporului de către angajator, arată că Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii - republicat, cu modificările și completările ulterioare, este legea-cadru, de aplicabilitate generală în domeniul legislației muncii; Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, este legea-cadru ce privește salarizarea personalului din fonduri publice; O.U.G. nr. 114/2018, respectiv O.U.G. nr. 1/2020 privind unele măsuri fiscal bugetare, sunt reglementări specifice care prevăd unele plafonări ale sporurilor, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție.

În cauză, cu atât mai mult când este vorba despre salarizarea personalului din fonduri publice, se aplică legislația care prevede punctual un anumit sector de activitate sau o anumită categorie de personal, anumite restricții, plafonări, interdicții etc. Astfel, nu se poate reține faptul că angajatorul a aplicat discriminatoriu reglementările legale, atât timp cât salariatei, prin examenul de promovare, nu i s-a modificat funcția, ci doar gradul profesional.

Apelanta reclamantă face în continuare o confuzie între discriminarea în aplicarea legii de către angajator, invocând art. 5 din Codul muncii și discriminarea pe care consideră că a făcut-o legiuitorul prin plafonarea acordării sporului personalului care deține aceeași funcție în anumite împrejurări.

Sușinerile referitoare la discriminarea în acordarea sporului personalului promovat în funcția de conducere, în detrimentul celor promovați în funcția de execuție, sunt eronate, întrucât promovarea într-o funcție de execuție se realizează de pe un nivel de studii medii, pe un nivel de studii superioare, motiv pentru care este modificată funcția; în consecință, nu sunt incidente prevederile O.U.G. nr. 114/2018, respectiv O.U.G. nr. 1/2020 și se poate acorda un spor majorat și la promovarea în funcția de execuție, nu doar la cea în funcția de conducere.

În plus, promovarea în grad presupune și modificarea atribuțiilor din fișa postului, în sensul atribuirii unor sarcini mai complexe, ca urmare a faptului că salariatea a acumulat

experiență și vechime în specialitatea studiilor (pentru gradul I condiția de vechime în specialitatea studiilor este de minim 3 ani, iar pentru gradul II, minim 6 luni). Comparând cele două fișe ale postului (cea pe gradul II și cea pe gradul I) se poate observa că, după promovare, reclamantei nu i-au fost atribuite sarcini mai complexe sau diferite (cum este cazul la o promovare în funcție) ci, dimpotrivă.

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii - republicat, prevede la Capitolul III - Răspunderea patrimonială, anumite aspecte privitoare la modalitatea de recuperare a unor sume, de la salariații proprii, reprezentând fie pagube materiale produse angajatorului, fie drepturi salariale acordate necuvenit, art. 256 reglementând obligația de restituire a salariaților față de angajatorii lor, iar art. 254, completat prin Legea nr. 40/2011, derogă de la prevederile art. 169 alin. (2) și evidențiază că în situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă, va putea solicita salariatului recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților.

De asemenea, această obligație este reglementată și de Legea nr. 287/2009 - Codul Civil -republicat, cu modificările și completările ulterioare, care prevede la art. 1341 alin. (1) că „Cel care plătește fără a datora are dreptul la restituire”.

Drept urmare, în situația în care angajatorul (prin departamentul de specialitate) constată o deficiență în modalitatea de stabilire a drepturilor salariale are obligația să revină asupra acestui fapt și să îndrepte eroarea în următoarele modalități: prin corecție în REVISAL, aplicație informatică gestionată de ITM București, conform art. 4 alin. (6) din H.G. nr. 905/2017 privind Registrul electronic de evidență a salariaților, care prevede că „orice corecție a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea; din punct de vedere fiscal, prin rectificarea Declarației 112 conform Ordinului 1045/2012, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu punctul 17 alin. (7) din normele de aplicare a art. 81 din Codul fiscal; din punct de vedere contabil, așa cum reiese din Reglementările contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate aprobate prin OMFP 1802/2014, cu modificările și completările ulterioare (art. 65 alin. (2) și art. 66).

În concluzie, solicită instanței să constate că motivele invocate sunt complet nefondate, nefiind de natură să modifice în vreun fel sentința apelată ori să anuleze Dispozițiile Președintelui A.F.M. nr. 182/13.05.2021 și 115/25.03.2021 și, în consecință, să dispună respingerea apelului ca nefondat și menținerea hotărârii apelate ca legală și temeinică.

Instanța de apel a pus în discuția părților, din oficiu, potrivit dispozițiilor art. 2 alin. 1 din 62/2024, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, cu privire la următoarea chestiune de drept: „Dacă dispozițiile art. 34 alin. 2 din OUG 118/2018 se aplică și în situația majorării gradației de vechime, respectiv a promovării în grad a personalului salarizat potrivit Anexei VII din Legea nr. 153/2017.”

Cu privire la admisibilitatea sesizării, se reține că, potrivit art. 1 din O.U.G. nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 559 din 14 iunie 2024:

(1) Prezenta ordonanță de urgență se acest act normativ se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal.

(2) Prezenta ordonanță de urgență se aplică și în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului prevăzut la alin. (1).

(3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.

Potrivit dispozițiile art. 2 alin. 1 din O.U.G. 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.

Analizând îndeplinirea cumulativă în cauză a acestor condiții, Curtea constată că obiectul investirii instanței vizează, în principal, cererea privind anularea Dispozițiilor nr. 182/13.05.2021 și nr. 115/25.03.2021, prin s-a stabilit, în esență, că sporul de condiții periculoase de care beneficia aceasta trebuia să fie menținut la cuantumul de 778 lei acordat anterior datei de 01.10.2019, neputând face obiectul al majorării, urmare a acordării gradației de vechime, respectiv a promovării în grad

Reclamanta este angajată cu contract individual de muncă în cadrul instituției pârâte Administrația Fondului pentru Mediu care, potrivit art. 3 alin. 1 din OUG nr. 196/2005, este instituție publică cu personalitate juridică, finanțată integral din venituri proprii, în coordonarea autorității publice centrale pentru protecția mediului.

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 1 din Legea cadru nr. 153/2017, prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, iar potrivit dispozițiilor art. 2 alin. 1 lit. c, dispozițiile legii se aplică și personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii

Prin urmare, prezentul litigiu face parte din categoria proceselor la care fac referire dispozițiile art. 1 alin. 1 din OUG nr. 62/2024 – stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice.

Prezenta cauză este în curs de judecată în calea de atac a apelului, în conformitate cu prevederile art. 96 alin. 1 pct. 2C.pr.civ., la Curtea de Apel București, ce judecă în ultimă instanță, potrivit dispozițiilor 271 alin. 2 ind. 2 din Codul muncii.

Soluționarea apelului depinde de lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, aspecte referitoare la interpretarea acestor dispoziții fiind invocate prin motivele de apel și totodată, modalitatea de interpretare a acestora este strâns legată de legalitatea actelor contestate în cauză prin care a fost modificat cuantumul sporului de condiții la acordat reclamantei tocmai în considerarea incidenței acestor dispoziții legale.

Problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, astfel cum rezultă din datele publice afișate pe portalul Înaltei Curți de Casație și Justiție, iar asupra aspectelor ce fac obiectul sesizării instanța supremă nu a statuat, astfel cum rezultă din jurisprudența sa.

În concluzie, Curtea apreciază că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de dispozițiile OUG nr. 62/2024.

Punctul de vedere al părților asupra chestiunii de drept:

Apelanta-reclamantă XXXXXXXXXXXXX a depus la dosarul cauzei un punct de vedere scris cu privire la chestiunea de drept ce face obiectul prezentei sesizări, prin care a arătat că, întrucât acțiunea apelantei vizează desființarea unor acte administrative individuale prin care s-a dispus modificarea sporului pentru condiții vătămătoare de muncă sub aspectul incidenței dispozițiilor art. 34 alin. (2) din OUG nr. 114/2018 în situația modificării funcției prin promovare în grad superior, se impune tranșarea separată a chestiunii de drept după cum urmează: Dacă dispozițiile art. 34 alin. (2) din OUG nr. 114/2018 se aplică în situația majorării

gradației de vechime; Dacă dispozițiile art. 34 alin. (2) din OUG nr. 114/2018 se aplică și în situația promovării în grad a personalului salarizat potrivit Anexei nr. VII din Legea nr. 153/2017.

Pe de altă parte, consideră că nu pot fi ignorate dispozițiile art. 39 din Legea nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare, care prevăd modul de aplicare al legii și principiul unitar al salarizării pentru funcții similare, astfel: (l) Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată.

În acord cu legislația în vigoare, acordarea salariului de bază și a sporurilor aferente în cazul modificării funcției, gradului, treptei de salarizare, prin promovare, se acordă la nivelul funcțiilor similare în plată din cadrul instituției.

Intimata -pârâtă XXXXXXXXXXXXXXXXXX nu a depus punct de vedere.

Redarea normelor de drept interne în privința cărora se solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție dezlegarea unei chestiuni de drept:

OGU nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termen

Art. 34

(2) Începând cu luna ianuarie 2020, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2019, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Alte norme relevante în cauză:

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

Art. 31 - Încadrarea și promovarea unor categorii de personal

(1) Pentru personalul contractual sau alte categorii de personal care nu beneficiază de statute speciale, ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen, pe baza regulamentului-cadru care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(2) Încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau acte administrative ale ordonatorului principal de credite, după caz.

(3) În situația în care promovarea personalului contractual sau a altor categorii de personal bugetar în funcție, grad sau treaptă profesională nu este reglementată prin statute proprii, promovarea se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.

(4) În situația în care nu există un post vacant, promovarea personalului plătit din fonduri publice în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acesta este încadrat într-unul de nivel imediat superior.

(5) Promovarea în funcții, în grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizează pe baza criteriilor stabilite prin regulament-cadru, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, dacă nu este reglementată altfel prin statute sau alte acte normative specifice.

(6) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul "foarte bine", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani de activitate, de către comisia desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte reprezentanții organizațiilor

sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, reprezentanții salariaților, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.

(7) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordarea calificativelor "foarte bine", "bine", "satisfăcător" sau "nesatisfăcător", dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.

(8) Ordonatorii de credite pot aproba demararea procedurilor privind promovarea pe funcții, grade sau trepte profesionale a personalului numai cu condiția încadrării în cheltuielile de personal aprobate în buget.

Art. 39 - Aplicarea tranzitorie

(1) Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată.

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

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

(4) În aplicarea prevederilor alin. (1), în cazul instituțiilor sau autorităților publice aflate în subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar, nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor acestor instituții sau autorități publice subordonate.(...)

HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice

Art. 41

(1) Prin promovare se asigură evoluția în carieră a personalului contractual, prin trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară, într-o funcție de conducere sau într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior.

(2) Promovarea personalului contractual din sectorul bugetar în grade sau trepte profesionale se face, de regulă, pe un post vacant, iar, în situația în care nu există un asemenea post, se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acesta este încadrat într-unul de nivel imediat superior.

(3) Promovarea într-o funcție de conducere se face pe un post vacant cu respectarea prevederilor art. 1 - 40 referitoare la ocuparea unui post vacant prin concurs sau examen.

(4) Promovarea într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior se face prin transformarea postului din statul de funcții în care aceasta este încadrat într-un post prevăzut cu studii superioare de scurtă sau de lungă durată, al cărui grad profesional este

imediat superior celui de debutant, cu menținerea gradației avute la data promovării, ca urmare a obținerii unei diplome de nivel superior și a promovării examenului organizat în acest sens, cu respectarea prevederilor art. 41¹, 44 și 45.

(5) Propunerea de promovare într-o funcție cu un nivel de studii superior, ca urmare a absolvirii de către salariat a unor forme de învățământ superior în specialitatea în care își desfășoară activitatea sau considerată de autoritatea ori instituția publică ca fiind utilă pentru desfășurarea activității, justificată de necesitatea modificării fișei de post, se face de către șeful ierarhic superior la cererea salariatului, însoțită de copia legalizată a diplomei de licență, respectiv a diplomei de absolvire sau, după caz, de adeverința care să ateste absolvirea studiilor, eliberate de o instituție de învățământ superior acreditată, și este aprobată de către conducătorul autorității ori instituției publice.

(6) Promovarea într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior se face numai în măsura în care conducătorul autorității sau instituției publice decide ca atribuțiile din fișa postului să fie modificate în mod corespunzător.

(7) Promovarea personalului contractual din sectorul bugetar în grade sau trepte profesionale se face prin examen, în baza unui referat de evaluare întocmit de șeful ierarhic și aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice.

(8) Examenul de promovare în grade sau trepte profesionale se poate organiza trimestrial, semestrial sau anual, în funcție de decizia conducătorului autorității ori instituției publice (...).

Opinia completului de judecată

Prin dispozițiile contestate în cauză s-a stabilit, în esență, cuantumul sporului pentru condiții periculoase de muncă la care era îndreptățită reclamanta începând cu data de 01.10.2019 ca fiind de 778 lei /lună, precum și caracterul necuvenit al sporul în cuantum de 792 lei de care a beneficiat aceasta în perioada 01.10.2019 (data majorării tranșei de vechime) - 31.03.2020, respectiv de 1082 lei în perioada 01.04.2020 (data promovării în grad) - 28.02.2021.

Argumentele avute în vedere în acest sens au vizat, în esență, aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, prin care cuantumul sporurilor a fost menținut la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018 și, care în cazul apelantei, s-a apreciat a fi cel avut anterior acordării atât gradației pentru vechimea în muncă, cât și al promovării în grad, în cuantum de 778 lei.

Într-adevăr, distinct de dispozițiile tranzitorii din art. 38 și 39 din Legea nr. 153/2017, în ceea ce privește salarizarea pe anul 2019, prin dispozițiilor art. 34 alin. 1 din OUG nr. 114/2018, s-a stabilit că, prin derogare de la prevederile art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, începând cu 1 ianuarie 2019, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare se majorează cu 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018.

Potrivit alin. 2 din același articol (anterior modificărilor aduse prin OUG. nr. 1/2010), începând cu 1 ianuarie 2019, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Ulterior, urmare a modificărilor aduse art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018 prin OUG nr. 1/2020, a fost prelungită și pentru anul 2020 măsura menținerii cuantumului sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare

care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, la nivelul din luna decembrie a anului anterior, respectiv 2019.

Intenția legiuitorului a fost așadar ca, începând cu ianuarie 2019, să se majoreze doar cuantumul salariilor de bază cu 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, primele și celelalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte din salariul brut fiind menținute la nivelul din luna decembrie anului anterior, cu excepția situațiilor în care au intervenit modificări fie în ceea ce privește funcția, fie în ceea ce privește condițiile de muncă ale salariatului.

Prin urmare, se pune problema în ce măsură modificarea gradației pentru vechimea în muncă, respectiv a gradului profesional, reprezintă o modificare a funcției, respectiv a condițiilor de muncă, pentru a se aprecia că nu operează interdicția instituită de dispozițiile art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018.

Cu alte cuvinte, chestiunea vizează, în esență, a se stabili dacă a intervenit o schimbare a funcției, respectiv a condițiilor în care își desfășoară activitatea salariatul, în sensul dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, în situația în care în cursul intervalului de referință (anul 2019, respectiv anul 2020) salariul de bază a suferit modificări, urmare a majorării tranșei de vechime, respectiv a promovării în grad a salariatului.

Funcția reprezintă unul din elementele contractului individual de muncă, astfel cum rezultă din dispozițiile art. 17 alin. 3 lit. c), alin. 4 din Codul muncii, care fac referire la „funcția/ocupați, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului.

Potrivit art. 9 din Legea cadrul 153/2017, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare, sporurile și alte drepturi salariale specifice fiecărui domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, precum și pentru funcțiile de demnitate publică, sunt prevăzute în anexele nr. I – IX, iar potrivit art. 10 alin. 1, salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

De asemenea, potrivit art. 7 lit. j) din Legea-cadru nr. 153/2017, gradația reprezintă salariul de bază corespunzător funcției, acordat în raport cu vechimea în muncă, în condițiile prezentei legi, dispozițiile art. 10 alin. (4) din același act normativ stabilind 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,

Pe de altă parte, conform art. 7 lit. l) gradul profesional reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii, în timp ce treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii, potrivit art. 7 lit. k)

În ceea ce privește promovarea, prevederile art. 31 alin. 2 din legea cadru fac referire în mod distinct la promovarea pe funcții, respectiv promovarea pe grade sau trepte profesionale

În același sens, potrivit art. 41 alin. 1 din Regulamentul cadrul aprobat prin HG nr. 286/2011, prin promovare se asigură evoluția în carieră a personalului contractual, prin trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară, într-o funcție de conducere sau într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior, în continuare fiind prevăzute reguli distincte în ceea ce privește condițiile în care se dispune promovarea în fiecare din cele trei cazuri, dintre care rezultă următoarele distincții relevante: promovarea într-o funcție de conducere se face pe un post vacant cu respectarea prevederilor art. 1 - 40 referitoare la ocuparea unui post vacant prin concurs sau examen (alin. 3); promovarea într-o funcție

pentru care este prevăzut un nivel de studii superior se face numai în măsura în care conducătorul autorității sau instituției publice decide ca atribuțiile din fișa postului să fie modificate în mod corespunzător (alin. 6); promovarea personalului contractual din sectorul bugetar în grade sau trepte profesionale se face prin examen, în baza unui referat de evaluare întocmit de șeful ierarhic și aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice (alin. 7).

Într-o primă opinie, susținută de apelantă prin motivele de apel, funcția ar viza atât denumirea postului, în speță consilier juridic, cât și gradul profesional, în speță gradul I, care se dobândește prin promovarea unui concurs, în același sens fiind și dispozițiile art. 41 alin. 1 din HG nr. 286/2011, din care ar rezulta, în opinia apelantei, că promovarea vizează atât trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară cât și trecerea într-o funcție de conducere sau într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superioare.

Urmare a promovării se modifică elemente esențiale ale contractului de muncă, dar și responsabilitățile aferente acestei funcții și care se regăsesc în fișa postului, indiferent de codul aferent funcției (COR), astfel că, susține apelanta că nu se poate reține că ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, în sensul dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018.

Se invocă în susținerea acestei opinii și incidența dispozițiilor art. 39 din Legea nr. 153/2017 care, în interpretarea propusă prin motivele de apel, ar impune, în cazul modificării funcției, gradului sau treptei de salarizare prin promovare, acordarea atât a salariului de bază, cât și cât și a sporurilor aferent, la nivelul funcțiilor similare în plată în cazul instituției.

În susținerea acestui punct de vedere, dar exclusiv în ceea ce privește gradul profesional, reține Curtea că pot fi avute în vedere și mențiunile din anexele la Legea cadru nr. 153/2017 în care legiuitorul, atunci când stabilește salariile de bază, operează cu diferențieri în raport nu numai de denumirea propriu – zisă a funcției, dar și în raport de grad sau treaptă, în cadrul aceluiași criteriu referitor la „funcție”

Într-o altă opinie, care rezultă din apărările formulate de intimata pârâtă în cauză, sporurile se mențin la nivelul cuantumului din luna decembrie 2018 în situația promovării în grad profesional, majorându-se corespunzător noului salariu de bază doar în situația promovării într-o funcție de conducere sau pentru un nivel superior de studii.

Se propune astfel o interpretare restrictivă a dispozițiilor art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, în care noțiunea de funcție vizează strict denumirea ca atare a acesteia, astfel cum se regăsește nomenclatorul Clasificării ocupațiilor din România.

Opinia completului de judecată este în același sens, cu următoarele precizări:

În ceea ce privește gradația pentru vechimea în muncă, rezultă din conținutul dispozițiilor anterior menționate că aceasta este un element al salariului de bază, astfel că prin acordarea acesteia nu s-ar putea reține că intervin modificări ale funcțiilor ori ale condițiilor de muncă.

În ceea ce privește promovarea în grad profesional, prezintă relevanță nu numai distincțiile anterior menționate între promovarea în funcție și promovarea în grad sau treaptă profesională, dar și categoriile de funcții distincte avute în vedere de legiuitor la stabilirea nivelului de salarizare, din care rezultă clasificarea acestora în funcții de conducere și funcții de execuție, respectiv funcții cu studii superioare, funcții cu studii superioare de scurtă durată și funcții cu studii medii.

În același sens, desfășurarea activității în aceleași condiții, la care face referire art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018, ar viza exclusiv condițiile efective de muncă, acest aspect prezentând relevanță la determinarea sferei de aplicare a textului în discuție, în condițiile în care acesta reglementează modalitatea de acordare a sporurilor.

În raport de aceste considerente, apreciază instanța necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru a da o dezlegare de principiu următoarei chestiuni de drept: Dacă dispozițiile art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018 se aplică și în situația majorării gradației de

vechime, respectiv a promovării în grad a personalului salarizat potrivit Anexei VII din Legea nr. 153/2017.

În consecință, se va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, conform art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024 și totodată se va dispune suspendarea judecării în prezenta cauză până la pronunțarea hotărârii prealabile, potrivit art. 520 alin. 2 C.pr.civ.

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

În baza art. 2 alin. 1 din OUG 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 dispozițiile art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018 se aplică și în situația majorării gradației de vechime, respectiv a promovării în grad a personalului salarizat potrivit Anexei VII din Legea nr. 153/2017.

În baza art. 520 alin. 2 C.pr.civ. suspendă judecarea cauzei privind soluționarea cererii de apel formulate de apelanta reclamantă XXXXXXXXXXXXXXXX, CNP 2880805014665, cu domiciliul procesual ales în București, str. Grădinarilor, nr. 19-21, bl. 1, sc. 1, et. 1, ap. 9, sector 3, împotriva sentinței civile nr. 3978 din data de 22.06.2023 pronunțate de Tribunalul București Secția a VIII a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr. 17260/3/2021*, în contradictoriu cu intimata pârâtă XXXXXXXXXXXXXXXX, cod fiscal 14715650, cu sediul în București, Splaiul Independenței, nr. 294, sector 6, până la pronunțarea hotărârii prealabile.

Cu recurs pe toată durata suspendării în ceea ce privește măsura suspendării cauzei.

Cererea de recurs se va depune la Curtea de Apel București.

Pronunțată azi, 29.11.2024, prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței.

Președinte
Mirela Cristina Țârlea

Judecător
Mihaela Roxana Cozma

Grefier
Daniela Adriana Matache