

ROMÂNIA
TRIBUNALUL TIMIȘ
SECȚIA DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV SI FISCAL
ÎNCHEIERE

Ședința publică din 18 octombrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE ...

Grefier ...

Pe rol fiind soluționarea acțiunii formulată de reclamantul Sindicatul ... în numele membrilor de sindicat ... și ... în contradictoriu cu pârâtul ..., în cauza având ca obiect litigiu privind funcționarii publici.

La apelul nominal, atât la prima, cât și la a doua strigare a cauzei, lipsesc părțile.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care învederează că pârâtul a depus întâmpinare, înscrisuri și note scrise prin care solicită sesizarea ICCJ în baza art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2004.

Instanța reține cauza în pronunțare asupra incidenței OUG nr. 62/2004.

TRIBUNALUL

Având nevoie de timp pentru a delibera, potrivit art. 396 alin. (1) C.pr.civ., va amâna pronunțarea hotărârii în cauză pentru data de 01.11.2024.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

Amână pronunțarea în cauză la data de 01.11.2024.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei, azi, 18.10.2024.

Președinte,

...

Grefier,

...

... – 23.10.2024

ROMANIA
TRIBUNALUL TIMIȘ
SECȚIA DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL

ÎNCHEIERE

Ședința publică din 1 noiembrie 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE ...

Grefier ...

Pe rol fiind soluționarea acțiunii formulate de reclamantul Sindicatul ... în numele membrilor de sindicat ... și ... în contradictoriu cu pârâtul ..., în cauza având ca obiect litigiu privind funcționarii publici.

Data fără citarea părților.

Dezbaterile au avut loc în ședința publică din 18.10.2024, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când, având nevoie de timp pentru a delibera, instanța a amânat pronunțarea la data de 01.11.2024.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, constată următoarele:

I. Expunerea succintă a litigiului și a faptelor pertinente :

Prin cererea de chemare în judecată, înregistrată la data de 15.05.2024, reclamantul Sindicatul ... în numele membrilor de sindicat ... și ... a solicitat, în contradictoriu cu pârâtul ...:

- anularea art. 2 al Ordinului 4704/03.11.2023 al Ministerului Finanțelor;
 - anularea art. 1 al Ordinului nr. 4896/07.11.2023 al Ministerului Finanțelor;
 - anularea art. 1 al Ordinului nr. 4776/06.11.2023 al Ministerul Finanțelor;
 - obligarea pârâtului la plata, începând cu data de 01.11.2023, a drepturilor bănești reprezentând indemnizația de hrană, actualizate cu indicii inflației;
 - obligarea pârâtului la plata, începând cu data de 01.11.2023, a diferenței dintre suma brută lunară de 1.500 lei acordată cu titlu de spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare și cuantumul brut lunar al acestui spor de 15% din salariul de bază, actualizate cu indicii inflației;
 - obligarea pârâtului la plata dobânzii legale penalizatoare aferente acestor sume de bani restante, reprezentând indemnizația de hrană și sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, începând cu data de 01.11.2023 și până la data plății lor efective.
- În fapt, reclamantii au calitate de funcționari publici, fiind numiți în funcții publice de conducere de către pârâtul Ministerul Finanțelor. Astfel, ... exercită funcția de șef serviciu gradul II la Direcția generală de soluționare a contestațiilor și ... ocupă funcția de trezorer-șef, gradul II.

Salarizarea acestora se face potrivit Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătiți din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

În această calitate de funcționari publici, reclamantii au primit indemnizația de hrană în conformitate cu art. 18 din Legea nr. 153/2017, precum și sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare de 15% din salariu de bază lunar corespunzător timpului efectiv lucrat, în conformitate cu art. 1 alin. 1 Cap. I din Anexa nr. VIII la Legea nr. 153/2017.

Prin Ordinul nr. 4704/03.11.2023 al pârâtului Ministerul Finanțelor s-a dispus ca, începând cu data de 30 octombrie 2023, indemnizația de hrană (la nivelul anual a două salarii

minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizate anual cu indicele prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică, începând cu anul 2025) să fie acordată numai personalului încadrat al cărui salariu lunar net este de până la 8000 lei inclusiv.

Astfel, având în vedere acest Ordin al Ministerului Finanțelor, precum și faptul că salariul lunar net al reclamantilor depășește suma de 8000 lei inclusiv, pârâtul Ministerul Finanțelor nu a mai acordat indemnizația de hrană începând cu data de 01.11.2023.

De asemenea, prin Ordinele nr. 4896/30.10.2023 și nr. 4776/06.11.2023 ale pârâtului M.F. s-a dispus ca, începând cu data de 30.10.2023, reclamantii vor beneficia de un spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum brut lunar de 1.500 lei, corespunzător timpului efectiv lucrat, diminuându-ne astfel cuantumul acestui spor care anterior era de 15% din salariu de bază lunar corespunzător timpului efectiv lucrat.

În motivarea (preambulul) Ordinelor se invocă Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung care a modificat unele dispoziții ale Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătiți din fonduri publice.

În concret, este vorba de art. XXVI pct. 1 din Legea nr. 296/2023 care prevede că articolul 18, alineatul (1) din Legea nr. 153/2017 va avea următorul cuprins:

„începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025...”.

De asemenea, aceeași Lege nr. 296/2023 prevede, în art. XXVI pct. 10, că la anexa nr. VIII capitolul I, articolul 1, alineatul (1) din Legea nr. 153/2017 va avea următorul cuprins: „Funcționarii publici beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar corespunzător timpului lucrat”.

Or, reclamantii au apreciat că Ordinele, adoptate în baza acestor dispoziții legale, contravin art. 16 alin. 1 din Constituție care prevede că „cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”, precum și art. 41 alin. 2 din Legea fundamentală care are următorul conținut: „Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege”.

Astfel, această deosebire de tratament juridic a reclamantilor în comparație cu ceilalți salariați ai pârâtului Ministerul Finanțelor, constând în excluderea de la acordarea indemnizației de hrană și, respectiv, limitarea dreptului la sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, este discriminatorie și nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, neexistând niciun motiv pentru care să se considere că nu au nevoie de aceleași măsuri de protecție socială a muncii, atât timp cât își desfășoară activitatea în cadrul aceleiași categorii profesionale și în aceleași condiții de muncă.

Detaliind, reclamantii au arătat că, prin acordarea indemnizației de hrană doar personalului ale cărui salarii nete se situează sub 8.000 lei net, s-a creat o discriminare nejustificată în raport cu acești funcționari publici ai M.F., cu care se aflăm în situații analoge și comparabile, făcând parte din aceeași categorie profesională.

În acest context, este evidentă existența discriminării în condițiile în care eliminarea indemnizației de hrană se aplică numai unor categorii de funcționari din cadrul M.F., excluzând de la aplicarea ei alți funcționari.

Or, principiul nediscriminării, care este înscris, practic, în toate tratatele și documentele internaționale de protecție a drepturilor omului, presupune aplicarea unui tratament egal tuturor persoanelor care sunt egale în drepturi.

În acest sens, art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale prevede că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională ori socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Tot astfel, în sprijinul celor arătate sunt și prevederile art. 5 alin. 1 din Codul muncii, potrivit căruia „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”, dar, mai ales, prevederile art. 6 alin. 2 din același cod, potrivit căruia „tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru muncă egală...”.

De asemenea, dispozițiile art. 4 din Constituție interzic discriminarea pe criterii de avere. Aplicarea unui regim salarial diferit funcționarilor care au un salariu mai mare față de funcționarii cu salariu mai mic reprezintă o discriminare evidentă pe criterii de avere.

În fine, potrivit art. 41 din Constituția României, salariații au dreptul la protecția socială a muncii, iar măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de lucru al femeilor și tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și în alte situații specifice.

Așadar, atât timp cât reclamanții au calitatea de funcționari publici ai M.F., înseamnă că trebuie să aibă aceleași drepturi ca și ceilalți funcționari din cadrul instituției, inclusiv dreptul la indemnizația de hrană.

Prin încasarea unei asemenea indemnizații se asigură o protecție privind securitatea muncii constând în posibilitatea de a avea asigurată hrana la locul de muncă, în condițiile în care angajatorul se află în imposibilitatea de a oferi condiții în vederea asigurării hranei zilnice la locul de muncă.

Or, reclamanții au apreciat că prin aplicarea discriminatorie a Legii nr. 153/2017, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 296/2023, fără aplicarea unor norme de protecție a salariatului și muncii sale în mod unitar, a fost încălcat dreptul fundamental al egalității tuturor cetățenilor români în fața legii.

Potrivit jurisprudenței constante a instanței de contencios constituțional, precum și a celei a Curții Europene a Drepturilor Omului, principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, iar un tratament diferit nu poate fi doar expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice în mod rațional și obiectiv.

Atâta timp cât nu s-a relevat existența unor criterii obiective pentru a se justifica în mod obiectiv diferența de tratament, reclamanții au apreciat că diferențierea salarială este nejustificată, fiind astfel incidente dispozițiile art. 2 alin. 3 din OG. 137/2000, care arată că sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, față de alte persoane.

Modificările aduse Legii nr. 153/2017 generează o discriminare între persoanele angajate în același sistem ocupațional (Anexa nr. VIII - Familia Ocupațională de Funcții Bugetare „Administrație” din Legea nr. 153/2017) care, deși au atribuții comparabile și își desfășoară activitatea în același condiții de muncă, nu beneficiază toate de indemnizația de hrană, întrucât depășesc un anumit prag valoric al salariului.

Prin urmare, reclamanții se consideră discriminați fără un criteriu obiectiv și rațional, deoarece au calitatea de funcționari publici ai M.F., prestează același obiect de activitate cu al celorlalți funcționari, de natură să conducă la realizarea obiectivelor comune ale M.F.

De asemenea, s-a creat o discriminare a reclamantei în raport cu ceilalți angajați ai pârâtei M.F. și în ce privește acordarea sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în sensul că, deși desfășoară activitatea în aceleași condiții de muncă, nu beneficiază de același procent de calcul al acestui spor salarial care, în cazul acesteia, a fost limitat la pragul valoric de 1.500 lei.

Or, potrivit Hotărârii Curții Europene a Drepturilor Omului (C.E.D.O.) pronunțată în Cauza Incze contra Austriei la 28 mai 1995, noțiunea de discriminare, în sensul art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului, cuprinde în general cazurile în care un individ sau un grup de indivizi se vede fără justificare adecvată, mai bine tratat decât altul, chiar dacă dispozițiile Convenției nu impun să îi fie acordat un tratament mai favorabil. Diferența de tratament devine discriminare în sensul art. 14 din Convenția drepturilor omului și a libertăților fundamentale, atunci când autoritățile statale „Introduc distincții între situații analoage și comparabile”, fără ca ele să se bazeze pe „o justificare rezonabilă și obiectivă” (Hotărârea C.E.D.O., pronunțată în Cauza Fredin contra Suediei, la 18.02.1991, paragraful 60, Hotărârea CEDO, pronunțată în Cauza Hoffmann contra Austriei, 23.06.1993, paragraful 31, Hotărârea CEDO, pronunțată în Cauza Spadea și Scalabrino contra Italiei, la 28.09.1995).

Potrivit legislației române, acordarea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare este reglementată de art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și Anexa 1 la Regulamentul de punere în aplicare a acesteia, aprobat prin H.G. nr. 917/2017.

Reglementările respective prevăd următoarele:

Locurile de muncă pentru care se acordă acest spor sunt acelea care presupun condiții de muncă periculoase constatate în urma efectuării determinărilor sau, după caz, expertizărilor de specialitate.

La stabilirea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se au în vedere: existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului, intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori, durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi, existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare, structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă. Nivelul sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă este de:

- Până la 15% din salariul de bază, pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc

- Până la 10% din salariul de bază, pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc

- Până la 5% din salariul de bază, pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc.

Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat.

Sporul prevăzut se acordă în condițiile în care, la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, s-au avut în vedere următoarele aspecte:

- înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;

- existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă respective;

- înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

În vederea acordării sporului, buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele

de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii.

Locurile de muncă și categoriile de personal, dar și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de ordonatorul principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Sporul se acordă cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea cadru nr. 153/2017 și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuielile de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat. Sporul se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu, în cadrul programului normal de lucru.

În acest context legislativ, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, prin Hotărârea nr. 797/2019, a considerat că „acordarea diferențiată a sporului de muncă în condiții vătămătoare doar salariaților ale căror salarii de bază sunt mai mari decât cele stabilite pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorării salariale reglementate reprezintă discriminare. Valoarea salariului de bază stabilită prin lege nu face ca munca efectivă a petenților să fie lipsită de riscul de îmbolnăvire ori să scadă acest risc. În acordarea sporului de muncă în condiții vătămătoare sunt relevante existența sau nu a condițiilor deosebite de muncă, potrivit buletinelor de expertizare a locurilor de muncă, și nu nivelul de salarizare a angajaților”.

Or, dacă legiuitorul ar fi dorit acordarea acestui spor în sumă fixă, ar fi stabilit aceeași sumă pentru toți angajații care își desfășoară activitatea în aceleași condiții de muncă, nu ar fi stabilit un procent între 5, 10, respectiv 15 % din salariul de bază.

Tot astfel, în sprijinul celor arătate sunt și prevederile art. 5 alin. 1 din Codul muncii, potrivit cărora „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”, dar, mai ales, prevederile art. 6 alin. 2 din același cod, potrivit cărora „tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală...”

Așa cum a mai arătat, potrivit jurisprudenței constante a instanței de contencios constituțional, precum și a celei a Curții Europene a Drepturilor Omului, principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, iar un tratament diferit nu poate fi doar expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice în mod rațional și obiectiv.

Atâta timp cât nu s-a relevat existența unor criterii obiective pentru a se putea aprecia în mod obiectiv diferența de tratament, reclamanții au apreciat că diferențierea salarială este nejustificată, fiind astfel incidente dispozițiile art. 2 alin. 3 din O.G. 137/2000, care arată că sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, față de alte persoane.

Totodată, reclamanții au apreciat că prin aplicarea discriminatorie a Legii nr. 153/2017, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 296/2023, fără aplicarea unor norme de protecție a salariatului și muncii sale în mod unitar, a fost încălcat dreptul fundamental al egalității tuturor cetățenilor români în fața legii.

Prin urmare, se consideră discriminați fără un criteriu obiectiv și rațional. Reclamanții au calitatea de funcționari publici ai Ministerului Finanțelor, prestează același obiect de activitate cu al celorlalți funcționari, de natură să conducă la realizarea obiectivelor comune ale M.F., obiective exercitate în aceleași condiții de muncă și ca atare este normal ca sporul să fie aplicat în aceleași procente.

În drept, au invocat dispozițiile art. 27 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, dispozițiile art. 1, art. 8, art. 18 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor

Omului, art. 20 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, art. 148 alin. 2 din Constituția României.

În baza art. 223 alin. (3) raportat la 411 alin. (1) pct. 2 C.pr.civ., au solicitat judecarea procesului și în lipsa de la dezbateri.

În probațiune, au înțeles să se folosească de proba cu înscrisuri, dintre care au anexat: Ordinul nr. 4896/07.11.2023 al Ministerului Finanțelor prin care s-a dispus limitarea sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare la suma de 1500 lei pentru ...; Ordinul nr. 4776/06.11.2023 al Ministerului Finanțelor prin care s-a dispus limitarea sporului pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare la suma de 1500 lei pentru ...; Plângerea prealabilă formulată de către Sindicatul Fintim împotriva acestor Ordine; Adresa nr. 320.141/17.01.2024 prin care pârâtul M.F. a comunicat răspunsul la plângerea prealabilă; Ordinul nr. 4704/03.11.2023 al Ministerului Finanțelor prin care s-a dispus acordarea indemnizației de hrană numai personalului al cărui salariu lunar net este de până la 8000 lei inclusiv; Tabelul privind imputernicirea acordată de către reclamanți Sindicatului Fintim pentru promovarea prezentei acțiuni judecătorești; Copia cărților de identitate ale reclamanților.

De asemenea, au solicitat depunerea de către pârât a dosarelor administrative care au stat la baza emiterii Ordinelor atacate.

Prin întâmpinarea depusă la data de 30.08.2024, pârâtul Ministerul Finanțelor a solicitat respingere acțiunii ca neîntemeiată.

În raport de pretențiile și susținerile reclamanților, a arătat următoarele:

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, în conformitate cu prevederile art. 34 alin. (2) din OUG nr. 114/2018.

În anul 2021, începând cu luna ianuarie, 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 2020, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, conform art. I alin. (3) din OUG nr. 226/2020.

În anul 2022, începând cu data de 1 ianuarie, 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 2021, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, potrivit art. I alin. (5) din OUG nr. 130/2021.

În anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, 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 2022, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, conform art. I alin. (5) din OUG nr. 168/2022.

Potrivit prevederilor art. 1 alin. (1) de la lit. B Reglementări specifice funcționarilor publici, capitolul I din Anexa nr. VIII la Legea - cadru nr. 153/2017 astfel cum au fost modificate prin art. XXVI pct. 10 din Legea nr. 296/2023 (1) Funcționarii publici beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15 % din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar corespunzător timpului lucrat.

În conformitate cu prevederile alin. (1) și alin. (2) al art. LXXI din Legea nr. 296/2023: „în anul 2023, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și a celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda tunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se stabilește în condițiile art. 1 alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022.

(2) în situația în care cuantumul sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare, respectiv al sporului pentru condiții de muncă vătămătoare, stabilit potrivit alin. (1), depășește nivelul maxim reglementat prin Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările aduse prin prezenta lege, acesta se stabilește la nivelul prevăzut de legea-cadru.”

Totodată, art. 1 alin. (1) și alin. (3), art. 2 alin. 91) și art. 3 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017:

- Art. 1 Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.

(3) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezenta lege.

- Art. 2 (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică:

a) personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, unitățile teritoriale, autorități ale administrației publice tocate, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale;

- Art. 3 (4) Ordonatorii de credite au obligația să stabilească 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/indemnizațiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

În aplicarea prevederilor legale anterior menționate, respectiv alin. (1) și alin. (2) al art. LXXI din Legea nr. 296/2023, ordonatorul de credite are obligația ca în situația în care cuantumul sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare depășește nivelul maxim reglementat prin Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările aduse prin prezenta lege, să stabilească acest cuantum la nivelul prevăzut de legea -cadru, respectiv 1.500 lei.

Anterior intrării în vigoare a Legii nr. 296/2023 cei doi funcționari publici, respectiv doamna ... și domnul ... beneficiau de un cuantum al sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare care depășea nivelul maxim de 1.500 lei.

În concluzie, Ordinele ministrului finanțelor nr. 4896/2023 și nr. 4776/2023 au fost emise cu respectarea prevederilor legale în vigoare în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice, motivele invocate nefiind de natură să determine anularea acestora.

Cu privire la acordarea lunară a indemnizației de hrană de către Ministerul Finanțelor începând cu data de 30 octombrie 2023, pentru personalul încadrat al cărui salariu lunar net este de până la 8.000 lei, inclusiv, potrivit art. 2 alin. 1) din Ordinul nr. 4704/ 03.11.2023, emis de Ministerul Finanțelor, pârâta a arătat că acest articol contestat doar transpune la nivel de angajator prevederile art. XXVI pct. 1 din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscale bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.

Altfel spus, art. 2 alin. 1) din Ordinul ministrului finanțelor nr. 4704/03.11.2023, contestat de reclamanti, a fost emis cu respectarea prevederilor legale în vigoare în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice, motivele invocate nefiind de natură să determine anularea acestuia, atâta timp cât acesta se circumscrie normei transpuse.

În altă ordine de idei, a arătat că, în prezent, în ceea ce privește politica bugetară, pentru România a fost declanșată procedura de deficit excesiv (EDP) întrucât deficitul ESA a depășit pragul stabilit de reglementările europene de 3% din PIB în anul 2019.

În acest context s-a impus adoptarea de măsuri care să limiteze creșterea cheltuielilor permanente, până la un nivel care să permită respectarea condiționalităților asumate de Guvernul României, inclusiv în ceea ce privește nivelul deficitului bugetar și să evite crearea premiselor unui dezechilibru bugetar, cu consecințe negative asupra performanțelor fiscale și externe ale României.

Astfel, în vederea elaborării bugetului pe anul 2024 a fost necesară aprobarea unor reglementări care să stea la baza stabilirii cheltuielilor bugetare pentru 2024.

Salariul reprezintă contraprestația muncii pe care salariatul o depune în baza contractului de muncă. O situație specială este cea a personalului ale cărui salarii sunt achitate din bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale locale sau din fonduri speciale. În acest caz, sistemul de salarizare se stabilește exclusiv prin lege.

Rațiunea acestei decizii a fost explicată de Curtea Constituțională a României astfel: „angajații din mediul public nu se află în aceeași situație juridică precum cei din mediul privat. Cei care sunt angajați în raporturi de muncă în mediul bugetar sunt legați, în mod esențial, din punctul de vedere al sursei din care sunt alimentate salariile/indemnizațiile sau soldele de bugetul public național, de încasările și de cheltuielile din acest buget, dezechilibrarea acestuia putând avea consecințe în ceea ce privește diminuarea cheltuielilor din acest buget. Or, salariile /indemnizațiile/soldele reprezintă astfel de cheltuieli mai exact, cheltuieli de personal.”

Prin urmare, regulile privind salarizarea personalului public sunt diferite de cele stabilite ca drept comun de Codul Muncii.

Conform Legii-Cadru nr. 153/2017, aceste dispoziții se aplică „personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, unitățile teritoriale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale...”.

Curtea Constituțională a statuat cu valoare de principiu că „stabilirea sistemului de salarizare pentru sectorul bugetar este un drept și o obligație a legiuitorului” și că „stabilirea principiilor și a condițiilor de acordare a drepturilor salariale personalului bugetar intră în atribuțiile exclusive ale legiuitorului. Modificarea reglementărilor în această materie nu înseamnă restrângerea exercițiului unor drepturi fundamentale”.

Prin Deciziile nr. 289 din 7 iunie 2005 și nr. 339 din 28 iunie 2005, Curtea a statuat că „atât încadrarea prin lege a diferiților funcționarilor publici în anumite categorii, clase și grade profesionale, cât și salarizarea conform acestei încadrări nu reprezintă drepturi fundamentale, care nu s-ar putea modifica pentru viitor, tot prin lege. Astfel, legiuitorul este în drept să modifice sistemul de salarizare existent ori să îl înlocuiască cu altul nou.”

De asemenea, prin Decizia nr. 1601 din 9 decembrie 2010, Curtea a stabilit că atât contractele de muncă, cât și deciziile de numire al personalului plătit din fonduri publice sunt acte juridice subsecvente legii și se supun acesteia. Legiuitorul este îndreptățit să opereze modificări, pentru viitor, în ceea ce privește cuantumul salariului. În consecință, cuantumul salariului stabilit prin contractul individual de muncă, în conformitate cu legea în vigoare la

momentul începerii raporturilor de muncă, nu se constituie într-un „drept câștigat”, acesta putând fi modificat pentru viitor printr-o lege ulterioară.

În consecință, politica salarială a personalului plătit din fonduri publice este realizată de legiuitor, fiind dreptul autorității legiuitoare de a elabora măsuri de politică legislativă în domeniul salarizării în concordanță cu condițiile economice și sociale existente la un moment dat și de a decide politica salarială.

De aceea, stabilirea sistemului de salarizare pentru sectorul bugetar este un drept și o obligație a legiuitorului. Astfel, legiuitorul este în drept să modifice sistemul de salarizare existent ori să îl înlocuiască cu altul nou, considerat mai adecvat pentru atingerea scopului urmărit, ținând seama și de resursele financiare disponibile în diferite perioade de timp.

Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula.

De asemenea, instituirea și diminuarea sporurilor, acordarea lor într-o anumită perioadă de timp, modificarea ori încetarea acordării lor, stabilirea categoriilor de personal salarizat care beneficiază de acestea, ca și a altor condiții și criterii de acordare țin de competența și de opțiunea exclusivă a legiuitorului.

În consecință, este dreptul și obligația autorității legiuitoare să elaboreze măsuri de politică legislativă în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice, în concordanță cu condițiile economice și sociale existente la un moment dat.

În acest sens este și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, potrivit căreia statele se bucură de o largă marjă de apreciere pentru a determina oportunitatea și intensitatea politicilor lor în domeniul sumelor care urmează a fi plătite angajaților lor din bugetul de stat.

În ceea ce privește discriminarea invocată de reclamânți, trebuie avute în vedere următoarele:

Din examinarea conținutului O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, rezultă că atribuțiile Consiliului și controlul exercitat de acest organ nu privesc modul de reglementare a unor relații sociale prin lege ori alte acte normative. Stabilirea prin act normativ a unor drepturi în favoarea unor categorii profesionale, în mod diferit față de altele, ori nereglementarea de către legiuitor a anumitor aspecte care țin de statutul profesional al unei categorii nu este o problemă ce poate fi apreciată din punctul de vedere al discriminării, depășind cadrul legal reglementat prin O.G. nr. 137/2000.

Noțiunea de discriminare se raportează la modalitatea de aplicare a unor dispoziții legale, iar nu la examinarea soluțiilor legislative alese de legiuitor.

De reținut că, prin Decizia Curții Constituționale nr. 818 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

În cuprinsul acestei decizii, Curtea Constituțională a reținut, printre altele, următoarele:

„Așa cum lesne se poate observa, art. 2 alin. (3) din ordonanță caracterizează ca discriminatorii, între altele, prevederile care dezavantajează anumite persoane, față de alte persoane, fără să facă vreo distincție cu privire la natura juridică a acestor prevederi, ceea ce

poate fi înțeles că se referă și la acte normative cu putere de lege, cum sunt cele adoptate de Parlament și ordonanțele Guvernului, emise în virtutea delegării legislative prevăzute de art. 115 din Constituție.

Luând în considerare și dispozițiile art. 27 alin. (1) din ordonanță, prin care se instituie dreptul persoanei care se consideră discriminată de a cere instanței de judecată, între altele, restabilirea situației anterioare și anularea situației create prin discriminare, deci și a prevederilor cu caracter discriminatoriu, instanța de judecată poate să înțeleagă - ceea ce s-a și petrecut în una din cauzele analizate - că are competența să anuleze o dispoziție legală pe care o consideră discriminatorie și, pentru a restabili situația de echilibru între subiectele de drept, să instituie ea însăși o normă juridică nediscriminatorie sau să aplice dispoziții prevăzute în acte normative aplicabile altor subiecte de drept, în raport cu care persoana care s-a adresat instanței se consideră discriminată.

Un asemenea înțeles al dispozițiilor ordonanței, prin care se conferă instanțelor judecătorești competența de a desființa norme juridice instituite prin lege și de a crea în locul acestora alte norme sau de a le substitui cu norme cuprinse în alte acte normative, este evident neconstituțional, întrucât încalcă principiul separației puterilor, consacrat în art. 1 alin. (4) din Constituție, precum și prevederile art. 61 alin. (1), în conformitate cu care Parlamentul este unica autoritate legiuitoare a țării.

În virtutea textelor constituționale menționate, Parlamentul și, prin delegare legislativă, în condițiile art. 115 din Constituție, Guvernul au competența de a institui, modifica și abroga norme juridice de aplicare generală. Instanțele judecătorești nu au o asemenea competență, misiunea tor constituțională fiind aceea de a realiza justiția - art. 126 alin. (1) din Legea fundamentală -, adică de a soluționa, aplicând legea, litigiile dintre subiectele de drept cu privire la existența, întinderea și exercitarea drepturilor lor subiective.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 819 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1) - (3), art. 6 și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 820 din 3 iulie 2008, referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 821 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1), (3) și (11) și art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt

neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 1325 din 14.12.2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 23.12.2008, s-a constatat că dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt neconstituționale în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Nu în ultimul rând, trebuie avut în vedere că, printr-o opinie juridică de specialitate (emisă sub nr. 2907 din 16.04.2010), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a menționat că, „pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2 alin. 1 (din O.G. nr. 137/2000 - n.n.), și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una din categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.... pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, având la bază apartenența la una din categoriile (criteriile) prevăzute de lege.

Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul public, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

„/.../ condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.”

În cauza de față, reclamantii nu au indicat în concret criteriul de discriminare, care ar fi stat la baza diferențierii sesizate.

Pentru aceste considerente, pârâul Ministerul Finanțelor a solicitat instanței de judecată respingerea cererii de chemare în judecată.

În drept, și-a întemeiat apărările pe dispozițiile legale la care a făcut trimitere prin întâmpinare.

În susținerea apărărilor, a înțeles să se folosească de proba cu înscrisuri, precum și de orice mijloc de probă ce se va dovedi pertinent, concludent și util soluționării pricinii.

A anexat Ordinele ministrului finanțelor nr. 4704/ 2023, nr. 4896/2023 și nr. 4776/2023; Plângerea prealabilă nr. 1623/ 04.12.2023 a Sindicatului FINTIM; Adresa Ministerului Finanțelor nr. 320141/17.01.2023, la Plângerea prealabilă nr. 1623/04.12.2023 a Sindicatului FINTIM; Adresa Ministerului Finanțelor nr. 395318/20.12.2023, la Plângerea prealabilă nr. 1623/ 04.12.2023 a Sindicatului FINTIM

II. Problema de drept asupra căreia se solicită pronunțarea unei hotărâri prealabile:

1. dacă prin limitarea pentru funcționarii publici a căror salarii lunare nete sunt mai mari de 8.000 lei a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut -lunar

conform art. XXVI pct. 10 din legea nr. 296/2023 și respectiv prin neacordarea indemnizației de hrană - conform art. XXVI pct. 1 din legea nr. 296/2023 se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României,

2. dacă prin emiterea unui act administrativ cu caracter individual prin care se limitează sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut -lunar și se încetează acordarea indemnizației de hrană, act emis în baza dispozițiilor legale antemenționate se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României

II. Cu privire la admisibilitatea sesizării:

Potrivit art. I din OUG nr.62/2024, „ (1) Prezenta ordonanță de urgență se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice. inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal. (...) (3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2). de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze”.

În conformitate cu art. 2 alin. 1) din același act normativ. „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 ”.

Totodată, tribunalul reține că potrivit art.4 din ordonanță, dispozițiile acesteia se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă. republicată. cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie.

Din analiza dispozițiilor legale expuse reiese că, pentru sesizarea Înaltei Culți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept. trebuie să fie îndeplinite următoarele condiții de admisibilitate:

1 . Completul de judecată să fie investit cu soluționarea unei cauze, în primă instanță sau în calea de atac, privind fie stabilirea si/sau plata drepturilor salariale sau de natură salariată ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/si cele privind raporturile de muncă si de serviciu ale acestui personal, indiferent de natura și obiectul acestor procese, de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.

În cauza de față, completul de judecată a fost investit cu soluționarea unei cauze în prima instanță privind stabilirea și plata unor drepturi de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice — reclamanții solicitând obligarea pârâtului la plata, începând cu data de 01.11.2023, a drepturilor bănești reprezentând indemnizația de hrană, actualizate cu indicii inflației și obligarea pârâtului la plata, începând cu data de 01.11.2023, a diferenței dintre suma brută lunară de 1.500 lei acordată cu titlu de spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare și cuantumul brut lunar al acestui spor de 15% din salariul de bază, actualizate cu indicii inflației.

2. de lămurirea chestiunii de drept trebuie să depindă soluționarea pe fond a cauzei.

Condiția este îndeplinită, având în vedere că de modul de interpretare a normelor de drept care fac obiectul prezentei cauze impactează asupra întinderii pretențiilor reclamanților.,

Astfel, în raport de obiectul cererii deduse este necesar a se stabili modalitatea de interpretare a dispozițiilor legale invocate în susținerea petitelor antemenționate.

3. Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept ori această chestiune de drept să nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Verificând jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii și Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Tribunalul constată că Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat asupra problemei juridice enunțate anterior și aceasta nici nu face obiectul unui dosar pe rolul celor două structuri jurisdicționale, în curs de soluționare.

Se reține totodată că O.U.G nr.62/2024 instituie o procedură parțial derogatorie de la cea reglementată de art. 519 C.proc.civ., în sensul că instanța de trimitere nu trebuie să mai evalueze caracterul de noutate al chestiunii de drept invocate, din preambulul ordonanței rezultând fără echivoc că scopul urmărit a cel al eliminării diferențelor de practică judiciară la nivelul instanțelor judecătorești care soluționează procese privitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, precum și litigii referitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie și a altor prestații de asigurări sociale ale acestui personal, că orice chestiune de drept care se circumscrie sferei de reglementare a art.2 din OUG nr.62/2024, în condițiile acolo descrise, generează obligația, din partea completului de judecată. de sesizare a ICCJ.

În concluzie, tribunalul constată că sunt îndeplinite condițiile privind sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul OUG nr. 62/2004.

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

Reclamanții nu au formulat un punct de vedere expres cu privire la necesitatea sesizării ICCJ.

Reclamanții apreciază că prin limitarea pentru funcționarii publici a căror salarii lunare nete sunt mai mari de 8.000 lei a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut -lunar conform art. XXVI pct. 10 din legea nr. 296/2023 și respectiv prin neacordarea indemnizației de hrană - conform art. XXVI pct. 1 din legea nr. 296/2023 precum și prin emiterea unui act administrativ cu caracter individual prin care se limitează în concret aceste drepturi se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României

Prin notele scrise depuse la data de 15.10.2024, pârâul Ministerul Finanțelor a solicitat, în temeiul art. 520 Cod de procedură civilă, aplicarea dispozițiilor art. 2 alin. (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 și să se solicite Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept, respectiv dacă actele administrative contestate încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României, în condițiile în care prevederile legale de rang superior care au stat la baza emiterii actelor administrative contestate nu au fost declarate neconstituționale din perspectiva art. 16 din Constituția României.

Pârâul a apreciat că dispozițiile normative contestate au fost edictate pe fondul constrângerilor bugetare și că atât timp cât ele sunt în vigoare, instanțele nu au competența de a le considera discriminatorii

V. Punctul de vedere motivat al completului de judecată :

1. Norma de drept a cărei interpretare se solicită și dispoziții relevante în speță:

ART. XXVI

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 18, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

"ART. 18

(1) Începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Administrației Naționale a Rezervelor de Stat și Probleme Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare."

10. La anexa nr. VIII capitolul I articolul 1, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

"ART. 1

(1) Funcționarii publici beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar corespunzător timpului lucrat."

2. Prezentarea jurisprudenței proprii instanțe: Nu s-au identificat soluții care să vizeze problema de drept ce face obiectul prezentei sesizări.

3. Prezentarea jurisprudenței naționale/a altor state/comunitară/a drepturilor omului apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei: Nu s-au identificat soluții.

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

În aprecierea tribunalului, întrucât sumele de 8000 respectiv 1500 lei au fost alese fără o motivare și justificare obiectivă acestea generează o discriminare nejustificată. Eliminarea acestei discriminări poate însă fi realizată doar printr-o decizie a Curții Constituționale, instanțele de drept comun neavând posibilitatea de a analiza caracterul discriminatoriu al dispozițiilor unei legi.

Față de considerentele expuse, în temeiul art. 2 alin. I din OUG nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, în sensul de a stabili:

1. dacă prin limitarea pentru funcționarii publici a căror salarii lunare nete sunt mai mari de 8.000 lei a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut -lunar conform art. XXVI pct. 10 din legea nr. 296/2023 și respectiv prin neacordarea indemnizației de hrană - conform art. XXVI pct. 1 din legea nr. 296/2023 se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României,

2. dacă prin emiterea unui act administrativ cu caracter individual prin care se limitează sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut -lunar și se încetează acordarea indemnizației de hrană, act emis în baza dispozițiilor legale antemenționate se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României

De asemenea, în temeiul art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, se va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile.

Potrivit art. 2 alin. (2) din O.U.G. nr. 62/2024, odată cu comunicarea către Înalta Curte de Casație și Justiție, prezenta încheierea se va transmite prin poștă electronică tuturor celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze, în primă instanță sau în cale de atac, procese în aceeași materie.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

În temeiul 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 pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

1. dacă prin limitarea pentru funcționarii publici a căror salarii lunare nete sunt mai mari de 8.000 lei a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut - lunar conform art. XXVI pct. 10 din legea nr. 296/2023 și respectiv prin neacordarea indemnizației de hrană - conform art. XXVI pct. 1 din legea nr. 296/2023 se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României,

2. dacă prin emiterea unui act administrativ cu caracter individual prin care se limitează sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare la 1500 lei brut -lunar și se încetează acordarea indemnizației de hrană, act emis în baza dispozițiilor legale antemenționate se încalcă principiul nediscriminării, astfel cum acesta a fost consfințit de prevederile art. 16 din Constituția României

Dispune transmiterea prezentei încheieri, prin poștă electronică, tuturor celorlalte instanțe judecătorești competente să soluționeze procese în aceeași materie, în primă instanță sau în cale de atac.

Fără cale de atac.

În temeiul art. 2 alin. 3 din O.U.G. nr. 62/2024, dispune suspendarea judecării prezentei cauze până la soluționarea de către Înalta Curte de Casație și Justiție a sesizării privind dezlegarea chestiunii de drept.

Cu recurs pe toată durata suspendării cursului judecării, care se depune la Tribunalul Timiș.

Pronunțată în ședința publică, azi, 01.11.2024.

Președinte,

...

Grefier,

...

Red. ... – 22.04.2025

Tehnored. ...

Ex. 4/2 com. 2023/1 ex. S.M.