

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT

DECIZIA Nr. 8

din 8 februarie 2021

Dosar nr. 3.118/1/2020

Corina-Alina Corbu	— președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție — președintele completului
Laura-Mihaela Ivanovici	— președintele Secției I civile
Marian Budă	— președintele Secției a II-a civile
Denisa Angelica Stănișor	— președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Adina Georgeta Nicolae	— judecător la Secția I civilă
Cristina Petronela Văleanu	— judecător la Secția I civilă
Carmen Georgeta Negrilă	— judecător la Secția I civilă
Carmen Elena Popoiag	— judecător la Secția I civilă
Eugenia Pușcașiu	— judecător la Secția I civilă
Ianina Blandiana Grădinaru	— judecător la Secția a II-a civilă
Valentina Vrabie	— judecător la Secția a II-a civilă
Petronela Iulia Nițu	— judecător la Secția a II-a civilă
Rodica Dorin	— judecător la Secția a II-a civilă
George Bogdan Florescu	— judecător la Secția a II-a civilă
Mona Magdalena Baci	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Iuliana Măiereanu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Nicolae Gabriel Ionaș	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Florentina Dinu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Mariana Constantinescu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

1. Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, investit cu soluționarea Dosarului nr. 3.118/1/2020, este legal constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și ale art. 37 alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu completările ulterioare (*Regulamentul*).

2. Ședința este prezidată de doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

3. La ședința de judecată participă domnul magistrat-asistent Cristian Balacciu, desemnat în conformitate cu dispozițiile art. 38 din Regulament.

4. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept ia în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal, în Dosarul nr. 2.424/89/2018*, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile.

5. Magistratul-asistent prezintă referatul cauzei, arătând că: la dosar a fost depus raportul întocmit de judecătorii-raportori, fiind comunicat părților, conform art. 520 alin. (10) din Codul de

procedură civilă; părțile nu au depus puncte de vedere la raport; Direcția legislație, studii, documentare și informatică juridică a depus un punct de vedere asupra chestiunii de drept prin care a prezentat o opinie concordantă cu cea a judecătorilor-raportori.

6. Constatând că nu sunt chestiuni prealabile, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept rămâne în pronunțare asupra sesizării privind pronunțarea unei hotărâri prealabile.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunii de drept cu care a fost sesizată, constată următoarele:

I. Titularul și obiectul sesizării

7. Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal a dispus, prin Încheierea din 2 noiembrie 2020, în Dosarul nr. 2.424/89/2018*, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul art. 519 din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune 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?*

II. Dispozițiile legale ce formează obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile

8. *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare* (Legea-cadru nr. 153/2017)

Art. 31. — (...) „(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.” (...)

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

Art. 39. — „(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 aceleiași 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.” (...)

III. Expunerea succintă a procesului în cadrul căruia s-a invocat chestiunea de drept

9. Prin Cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Vaslui la data de 30 octombrie 2019, cu nr. 2.424/89/2018*, mai mulți reclamânți au solicitat în contradictoriu cu pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă Vaslui:

a) anularea actelor administrative reprezentate de ordinele/deciziile privind stabilirea drepturilor lor salariale începând cu data de 1 ianuarie 2018;

b) obligarea pârâtului la emiterea în favoarea reclamânților a unor noi ordine/decizii de stabilire a drepturilor salariale la nivelul maxim aflat în plată pentru funcții similare din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași și altor inspectorate teritoriale de muncă;

c) obligarea pârâtului la recalcularea și plata drepturilor salariale, reprezentând diferența dintre drepturile salariale la nivelul maxim aflat în plată pentru funcții similare din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași și altor inspectorate teritoriale de muncă, cuvenite începând cu 1 ianuarie 2018, și drepturile salariale achitate efectiv;

d) actualizarea diferențelor salariale cu indicii de inflație până la data plății.

10. În motivare, reclamânții au arătat că sunt funcționari publici în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vaslui și că au înaintat pârâtului o plângere prealabilă pentru a pune în aplicare dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017.

11. Pârâțul a transmis reclamânților un răspuns în care a menționat că, pentru personalul care era angajat în instituții publice la data de 1 iulie 2017, s-a făcut reîncadrarea pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă avute, dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 nefiindu-le aplicabile în situația în care ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

12. Reclamânții au susținut că dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 se aplică și personalului care era angajat în instituții publice la data de 1 iulie 2017. Aceste dispoziții enumeră limitativ categoriile de personal cărora li se aplică noțiunea de similar în plată, respectiv 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.

13. Prin urmare, sunt trei categorii de personal cărora li se aplică noțiunea de similar în plată, în aceste categorii regăsindu-se

și reclamânții, și anume în categoria „personalului numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel”.

14. În drept, cererea a fost întemeiată pe dispozițiile art. 8 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare (*Legea nr. 554/2004*), și cele ale art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017.

15. Pârâțul a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea acțiunii, ca neîntemeiată, susținând că nu a putut emite noi decizii prin care să stabilească o salarizare la nivelul maxim aflat în plată pentru funcții similare din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași sau din cadrul celorlalte inspectorate teritoriale de muncă, începând cu 1 ianuarie 2018.

16. În acest sens, a subliniat că Inspekția Muncii i-a comunicat un punct de vedere potrivit căruia, pentru personalul care era angajat în instituții publice la data de 1 iulie 2017, s-a făcut reîncadrarea pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă avute, conform art. 36 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu stabilirea salariilor de bază potrivit art. 38 din aceeași lege, astfel că aceste categorii de personal nu intră sub incidența art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, în situația în care ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

17. Prin Sentința civilă nr. 126/CA/2020 din 18 martie 2020, Tribunalul Vaslui a admis în parte acțiunea; a anulat deciziile de salarizare; l-a obligat pe pârât să emită noi decizii de stabilire a drepturilor salariale cuvenite reclamânților pentru anul 2018, în conformitate cu art. 38 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017, la nivelul maxim aflat în plată pentru funcții și condiții similare, respectiv cel din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași/alte inspectorate cu încadrarea în limita maximă prevăzută de art. 38 alin. (6) din aceeași lege pentru salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare, iar pentru sporuri în limita maximă prevăzută la art. 25 din același act normativ; l-a obligat pe pârât să calculeze și să plătească reclamânților drepturile salariale reprezentând diferența dintre salariile la nivelul maxim aflat în plată în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași/altor inspectorate pentru funcții similare începând cu data de 1 ianuarie 2018, actualizate cu indicii de inflație.

18. Pentru a hotărî astfel, prima instanță a evocat dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, după care a constatat că salariile de bază de la nivelul altor inspectorate teritoriale de muncă sunt mai mari pentru aceleași funcții, grade, clase, gradații, nivel de studii decât salariile stabilite prin deciziile contestate.

19. A mai reținut că diferențele salariale au la bază existența unor hotărâri judecătorești favorabile unor funcționari publici din cadrul altor inspectorate teritoriale de muncă.

20. În acest context, tribunalul a dat eficiență Deciziei nr. 794 din 15 decembrie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1029 din 21 decembrie 2016, prin care Curtea Constituțională a reținut că, pentru respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești.

21. Împotriva acestei sentințe, pârâțul a declarat recurs, prin care a invocat motivul de casare prevăzut de art. 488 alin. (1) pct. 8 din Codul de procedură civilă.

22. În motivarea căii de atac, recurentul a susținut că instanța de fond a pronunțat o hotărâre nelegală, întrucât a interpretat în mod greșit dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017.

23. Astfel, chiar dacă ar fi admis cererile de stabilire a salariilor la nivelul maxim în plată în cadrul altor inspectorate teritoriale de muncă, recurentul a subliniat că nu ar fi avut buget

pentru plata acestora, deoarece are calitatea de ordonator terțiar de credite.

24. Intimații au depus întâmpinare prin care au invocat excepția nulității recursului pentru nemotivare, iar în subsidiar au solicitat respingerea recursului, ca nefondat, arătând că prima instanță a aplicat în mod corect dispozițiile legale incidente în cauză.

25. Prin Încheierea din 19 octombrie 2020, pronunțată în Dosarul nr. 2.424/89/2018*, Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal a respins excepția nulității recursului.

IV. Motivele reținute de titularul sesizării cu privire la admisibilitatea procedurii

26. Asupra admisibilității sesizării, instanța de trimitere a apreciat că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă.

27. În acest sens, a arătat că de lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 depinde soluționarea pe fond a cauzei, aceste dispoziții constituind temeiul de drept al acțiunii.

28. Chestiunea de drept enunțată este nouă, deoarece Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat asupra acesteia.

29. Aspectele ce fac obiectul sesizării sunt noi, în sensul art. 519 din Codul de procedură civilă, fiind susceptibile să genereze practică neunitară în aplicarea Legii-cadru nr. 153/2017.

30. Instanța de sesizare a mai arătat că problema de drept ce face obiectul sesizării prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme pentru a preîntâmpina apariția practicii judiciare neunitare determinate de modificarea frecventă a legislației în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice, astfel încât condiția noutății este suficient de bine caracterizată și permite declararea ca admisibilă a sesizării.

31. Chestiunea de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, verificate la data sesizării.

V. Punctele de vedere ale părților cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

32. Părțile nu au prezentat puncte de vedere cu privire la chestiunea de drept supusă dezlegării.

VI. Punctul de vedere al completului de judecată care a formulat sesizarea cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

33. Membrii completului de judecată al instanței de sesizare au exprimat două opinii cu privire la chestiunea de drept supusă dezlegării.

34. Astfel, *într-o opinie* s-a apreciat că prevederile art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu pot fi aplicate personalului din sectorul bugetar numit/încadrat anterior datei de 1 iulie 2017 pentru perioada ulterioară datei de 30 iunie 2017.

35. În acest sens, s-a arătat că, la data de 1 iulie 2017, prin Legea-cadru nr. 153/2017 au fost abrogate dispozițiile care reglementau salarizarea la nivelul maxim aflat în plată pentru funcții similare. În consecință, nu mai există un temei de drept pentru admiterea cererii pentru perioada ulterioară datei de 30 iunie 2017.

36. Modalitatea de stabilire a salariului personalului plătit din fonduri publice a fost reglementată prin norme tranzitorii care fac referire la salariile de bază (salariile de funcție) și sporurile aflate în plată la data de 30 iunie 2017. Or, salariul personalului reîncadrat trebuia stabilit și plătit până la data de 30 iunie 2017 prin aplicarea principiului salarizării la nivelul maxim din cadrul 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.

37. Dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu sunt relevante pentru soluționarea litigiului, alin. (4) făcând trimitere la alin. (1) al art. 39, care se referă doar la personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat și cel promovat, astfel că personalului reîncadrat conform art. 36 nu i se aplică alin. (4) al art. 39 din aceeași lege.

38. Rațiunea pentru care personalul reîncadrat nu este inclus în enumerarea de la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 constă în aceea că legiuitorul a considerat că, la data de 1 iulie 2017, ca efect al aplicării dispozițiilor legale anterioare privind stabilirea salariilor la același nivel pentru funcții similare, nu existau în plată diferențe de salarizare pentru funcții similare.

39. În cazul în care voința legiuitorului ar fi fost ca și personalului reîncadrat să i se aplice alin. (1) al art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, ar fi prevăzut explicit aceasta în conținutul normei, ceea ce ar fi făcut inutilă reglementarea de la art. 38 privind aplicarea etapizată a legii.

40. Prin urmare, personalul reîncadrat în baza art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu poate fi inclus în categoria „personalului numit/încadrat”, la care se referă art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din aceeași lege.

41. Într-o *altă opinie* s-a apreciat că dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 se aplică și personalului reîncadrat în temeiul art. 36 din același act normativ.

42. În acest sens, s-a arătat că personalul plătit din fonduri publice, reîncadrat în baza art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017, aflat în activitate la data de 30 iunie 2017, nu își pierde calitatea de personal numit/încadrat ca urmare a operațiunii de reîncadrare.

43. În concret, reîncadrarea se realizează prin numirea/încadrarea personalului 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 din Legea-cadru nr. 153/2017.

44. Reîncadrarea personalului plătit din fonduri publice înseamnă, conform art. 31 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, încadrarea personalului pe funcții, grade sau trepte profesionale 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.

45. Așadar, reîncadrarea la care se referă art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu are ca efect schimbarea calității personalului din numit sau încadrat, după caz, în personal reîncadrat. În consecință, după realizarea acestei operațiuni, cei reîncadrați își păstrează calitatea obținută, în condițiile legii, de personal numit/încadrat și nu se transformă într-un nou tip de personal, „reîncadrat”.

46. Dispozițiile art. 36 și art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu exclud aplicarea celor de la art. 39 alin. (1) și (4) din aceeași lege, ci se completează cu acestea din urmă. Astfel, din analiza art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 rezultă că, la data de 1 iulie 2017, personalului numit/încadrat ca urmare a reîncadrării pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, i se stabilește salariul potrivit art. 38, de regulă, cu menținerea în plată a nivelului salarial avut în luna iunie 2017.

47. La stabilirea nivelului salarial trebuie însă să se țină seama atât de dispozițiile art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cât și de cele ale art. 39 alin. (4) din aceeași lege.

48. Intenția legiuitorului a fost aceea de a înlătura inechitățile de salarizare diferită pentru funcții similare pentru tot personalul plătit din fonduri publice, nu numai pentru cel nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat după data de 1 iulie 2017, în accepțiunea restrânsă a acestor termeni, și cel promovat, astfel încât a prevăzut expres reguli care să asigure respectarea principiului nediscriminării, reglementat la art. 6 lit. b) din Legea-cadru nr. 153/2017.

49. Prin urmare, personalul numit/încadrat la care se referă art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează personalul numit/încadrat anterior datei de 1 iulie 2017.

VII. Jurisprudența instanțelor naționale în materie

50. Curțile de Apel Constanța, Pitești și Ploiești au comunicat că nu au identificat practică judiciară relevantă cu privire la chestiunea de drept supusă dezlegării.

51. Curțile de Apel Alba Iulia, Bacău, Brașov, București, Cluj, Craiova, Galați, Iași, Oradea, Suceava, Timișoara și Târgu Mureș au comunicat că au identificat practică judiciară relevantă cu privire la chestiunea de drept supusă dezlegării.

52. Curțile de Apel Bacău, București, Craiova, Iași, Suceava și Târgu Mureș au comunicat punctele de vedere ale judecătorilor cu privire la chestiunea de drept supusă dezlegării.

53. Din răspunsurile primite au rezultat două opinii.

54. *Într-o primă opinie*, s-a apreciat că în categoria „personalului numit/încadrat” la care se referă art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din aceeași lege (Tribunalul Neamț — Secția I civilă și de contencios administrativ, Curtea de Apel București — Secția a VIII-a de contencios administrativ și fiscal, Tribunalul București, Tribunalul Ialomița, Tribunalul Giurgiu, Curtea de Apel Craiova — Secția contencios administrativ și fiscal, Tribunalul Suceava — Secția de contencios administrativ și fiscal și Curtea de Apel Târgu Mureș — Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal).

55. În fundamentarea primei opinii s-a argumentat că reîncadrarea personalului plătit din fonduri publice înseamnă, conform art. 31 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, încadrarea personalului pe funcții, grade sau trepte profesionale potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate. Astfel, reîncadrarea la care se referă art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu are ca efect schimbarea calității personalului din numit sau încadrat, după caz, în personal reîncadrat. Dacă s-ar interpreta în mod restrictiv termenii „numit/încadrat” s-ar ajunge la inechități mai mari decât cele din prezent în care persoane nou-încadrate, cărora li se aplică art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, ar avea un salariu mai mare decât personalul reîncadrat pe funcție identică, care are o vechime mai mare.

56. *Într-o a doua opinie*, s-a apreciat că în categoria „personalului numit/încadrat” la care se referă art. 39 alin. (4) raportat la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din aceeași lege (Curtea de Apel Bacău — Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal, Tribunalul Neamț — Secția a II-a civilă și de contencios administrativ și fiscal, Tribunalul Ilfov, Tribunalul Teleorman, Tribunalul Iași — Secția a II-a civilă și de contencios administrativ și fiscal și Tribunalul Vaslui).

57. În fundamentarea celei de-a doua opinii s-a argumentat că alin. (4) al art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 face trimitere la alin. (1) al aceluiași articol care se referă doar la personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat și cel promovat, astfel că personalului reîncadrat conform art. 36 nu i se aplică dispozițiile art. 39 alin. (4) din aceeași lege. Rațiunea pentru care personalul reîncadrat nu este inclus în enumerarea de la art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 constă în aceea că legiuitorul a considerat că, la data de 1 iulie 2017, nu existau în

plată diferențe de salarizare pentru funcții similare. Dacă legiuitorul ar fi intenționat ca și personalului reîncadrat să i se aplice dispozițiile art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, ar fi prevăzut în mod expres aceasta în cuprinsul normei.

58. *În sensul primei opinii* au fost identificate următoarele hotărâri judecătorești definitive:

— Decizia nr. 2.125 din 14 noiembrie 2018, prin care Curtea de Apel Galați — Secția contencios administrativ și fiscal a reținut că art. 39 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 prevede că nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor instituțiilor sau autorităților publice subordonate, fără a distinge între veniturile stabilite prin lege și cele stabilite prin hotărâri judecătorești;

— Decizia nr. 2.243 din 6 decembrie 2018, prin care Curtea de Apel Galați — Secția contencios administrativ și fiscal a reținut că, din modul de redactare a art. 39 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, rezultă că acest text de lege se aplică inclusiv personalului deja numit, nu doar celui nou-încadrat;

— Decizia nr. 65 din 22 ianuarie 2019, prin care Curtea de Apel Suceava — Secția de contencios administrativ și fiscal a reținut că în vreme ce alin. (1) al art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează situația salariilor personalului nou-încadrat/numit și a celui promovat în funcții sau grade/trepte profesionale, alin. (4) al aceluiași articol acoperă situația celorlalte salarii aflate în plată în cadrul instituțiilor aflate la același nivel de subordonare;

— Decizia nr. 133 din 5 februarie 2019, prin care Curtea de Apel Suceava — Secția de contencios administrativ și fiscal a reținut că interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 36, art. 38 și art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu trebuie să ignore Decizia nr. 794 din 15 decembrie 2016, prin care Curtea Constituțională a statuat că trebuie înlăturate inechitățile salariale dintre funcționarii publici care își desfășoară activitatea în aceleași condiții prin egalizarea acestora la nivelul maxim, iar acest nivel trebuie să includă și drepturile recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive;

— Decizia nr. 117/CA/2019-R din 13 februarie 2019, prin care Curtea de Apel Oradea — Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal a reținut că art. 38 trebuie coroborat cu art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, astfel că, pentru personalul încadrat în aceeași instituție sau autoritate publică pe funcții de același fel, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției sau autorității publice în care acesta este numit/încadrat, și anume la nivelul maxim aflat în plată din cadrul acestor instituții/autorități publice subordonate aceluiași ordonator de credite;

— Decizia nr. 724 din 22 mai 2019, prin care Curtea de Apel Cluj — Secția a III-a contencios administrativ și fiscal a reținut că norma de la art. 39 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu prevede nicio excludere de la aplicarea nivelului maxim de salarizare pentru persoanele aflate la același nivel de încadrare salarială din perspectiva vechimii în muncă sau a obligațiilor stabilite prin fișa postului ori a determinării salariului în plată ca urmare a aplicării unei hotărâri judecătorești;

— Decizia nr. 16/R din 17 ianuarie 2020, prin care Curtea de Apel Târgu Mureș — Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal a reținut că art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează întregul personal salarizat potrivit acestei legi, dat fiind că odată cu intrarea sa în vigoare are loc reîncadrarea întregului personal salarizat, conform art. 36 din același act normativ;

— Decizia civilă nr. 102 din 4 februarie 2020, prin care Curtea de Apel Timișoara — Secția contencios administrativ și fiscal a reținut că personalul care, la data de 1 iulie 2017, deținea o anumită funcție publică, numit/încadrat în aceeași instituție sau autoritate publică pe funcții de același fel cu cele la care se

referă art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, beneficiază de prevederile acestui text de lege, alături de personalul nou-încadrat și de personalul promovat în alte funcții sau grade/trepte profesionale;

— Decizia nr. 206/2020 din 5 februarie 2020, prin care Curtea de Apel Craiova — Secția contencios administrativ și fiscal a reținut că, dacă pentru personalul nou-încadrat sau promovat salarizarea se stabilește la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor instituțiilor sau autorităților publice subordonate, cu atât mai mult trebuie să beneficieze de acest nivel funcționarii încadrați sau promovați anterior intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017;

— Decizia nr. 252 din 29 mai 2020, prin care Curtea de Apel Galați — Secția conflicte de muncă și asigurări sociale a reținut că art. 39 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 prevede că nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor instituțiilor sau autorităților publice subordonate, fără a distinge între veniturile stabilite prin lege și cele stabilite prin hotărâri judecătorești;

— Decizia nr. 1.593 din 25 iunie 2020 și Decizia nr. 1.680 din 30 iunie 2020, prin care Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă a apreciat că egalizarea diferențelor existente în sistemul de salarizare nu va fi făcută doar conform art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017, de vreme ce art. 39 din același act normativ are ca obiect de reglementare tocmai aplicarea tranzitorie a legii, și anume intervalul de timp stabilit până la aplicarea integrală a acestei legi;

— Decizia civilă nr. 933 din 8 iulie 2020, prin care Curtea de Apel București — Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal a reținut că dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu vizează doar personalul nou-încadrat în cadrul instituțiilor/autorităților publice, ci și personalul în privința căruia, în temeiul art. 36 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, a fost realizată o reîncadrare prin raportare la prevederile art. 38 din același act normativ;

— Decizia civilă nr. 240/2020 din 9 iulie 2020, prin care Curtea de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale a respins, ca nefondat, apelul declarat împotriva sentinței prin care prima instanță a reținut că ipoteza în care alin. (1) al art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 are sens este aceea că angajații având aceeași funcție și aceeași gradație trebuie să aibă același salariu în virtutea principiilor nediscriminării și egalității, precum și a reîncadrării făcute la intrarea în vigoare a legii, potrivit art. 36 din același act normativ;

— Decizia nr. 275/2020 din 14 iulie 2020 și Decizia nr. 433/2020 din 13 octombrie 2020, prin care Curtea de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale a reținut că, din interpretarea gramaticală și teleologică a art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, rezultă că nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare al tuturor salariaților se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul instituțiilor sau autorităților publice subordonate;

— Decizia nr. 554/R/2020 din 22 septembrie 2020, prin care Curtea de Apel Brașov — Secția contencios administrativ și fiscal a apreciat că prin stabilirea unor niveluri salariale diferite pentru funcționarii publici care ocupă aceeași funcție se încalcă principiul egalității, astfel că prima instanță a apreciat în mod just că sunt incidente dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017.

59. În sensul celei de-a doua opinii au fost identificate următoarele hotărâri judecătorești definitive:

— Decizia civilă nr. 374 din 25 ianuarie 2019, prin care Curtea de Apel București — Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal a reținut că art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează situația personalului nou-încadrat, personalului numit/încadrat în aceeași instituție sau autoritate publică pe funcții de același fel, personalului promovat în funcții

sau în grade/trepte profesionale, nefiind astfel aplicabil intimatului căruia drepturile salariale i-au fost calculate conform art. 36 și art. 38 alin. (3) lit. a) din aceeași lege;

— Decizia nr. 334 din 21 iunie 2019, prin care Curtea de Apel București — Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal a reținut că pentru situația personalului care își desfășoară activitatea în aceleași condiții este incident art. 38 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017, în timp ce art. 39 din aceeași lege este aplicabil doar pentru situația persoanelor nou-angajate sau celor care, deși angajate în aceeași instituție ori autoritate publică, nu își mai desfășoară activitatea în aceleași condiții și în raport cu care nu se mai poate stabili salariul de referință din luna decembrie 2017;

— Decizia nr. 669/2019 din 9 octombrie 2019, Decizia civilă nr. 37/2020 din 21 ianuarie 2020 și Decizia nr. 157/2020 din 12 martie 2020, prin care Curtea de Apel Bacău — Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal a apreciat că sfera de aplicare a art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 este distinctă de cea a art. 36 alin. (1) din același act normativ;

— Decizia nr. 852 din 10 iunie 2020, prin care Curtea de Apel Craiova — Secția contencios administrativ și fiscal a reținut că art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat în aceeași instituție sau autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale după data de 1 iulie 2017, nu și personalul care era angajat la data de 1 iulie 2017, pentru care reîncadrarea s-a făcut conform art. 36 alin. (1) din aceeași lege;

— Decizia nr. 363 din 16 iunie 2020, prin care Curtea de Apel Alba Iulia — Secția de contencios administrativ și fiscal a reținut că art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 nu vizează personalul reîncadrat, ci personalul al cărui raport de serviciu s-a născut sau a suferit modificări, respectiv personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat în aceeași instituție sau autoritate publică pe funcții de același fel și personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale;

— Decizia nr. 384/2020 din 21 septembrie 2020, prin care Curtea de Apel Bacău — Secția I civilă a apreciat că sfera de aplicare a art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 este distinctă de cea a art. 36 alin. (1) din același act normativ.

60. Ministerul Public — Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a comunicat că, la nivelul Secției judiciare — Serviciul judiciar civil, nu se verifică, în prezent, practica judiciară în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii în chestiunea de drept care formează obiectul prezentei sesizări.

VIII. Jurisprudența Curții Constituționale

61. Prin Decizia nr. 794 din 15 decembrie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1029 din 21 decembrie 2016, Curtea Constituțională a constatat că dispozițiile art. 3¹ alin. (12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare sunt neconstituționale. În considerentele de la paragraful 32 din această decizie, Curtea Constituțională a reținut că: „În consecință, ca efect al neconstituționalității art. 3¹ alin. (12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016), «nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare», la care se face egalizarea prevăzută de art. 3¹ alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2016), trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești. Așadar, personalul care beneficiază de aceleași condiții trebuie să fie salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare

din cadrul aceleiași categorii profesionale și familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică.”

IX. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție

62. Prin Decizia nr. 36 din 4 iunie 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 16 iulie 2018, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (51) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, soluția egalizării indemnizațiilor la nivel maxim are în vedere și majorările și indexările recunoscute prin hotărâri judecătorești unor magistrați sau membri ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare.”

63. Prin Decizia nr. 82 din 26 noiembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 130 din 19 februarie 2019, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în interpretarea dispozițiilor Notei 2 lit. c) pct. II lit. A cap. I din anexa nr. VIII a Legii-cadru nr. 153/2017 în corelare cu prevederile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din actul normativ anterior menționat, a stabilit că: majorarea salariului de bază de 15% pentru complexitatea muncii nu se acordă pentru perioada 1 iulie 2017—31 decembrie 2017 și pentru anul 2018; pentru perioada 2019—2022, această majorare se acordă în condițiile stabilite la art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017; prin excepție, această majorare se acordă începând cu ianuarie 2018 sau cu data de la care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate. În considerentele de la paragrafele 83—84 din această decizie s-au reținut următoarele: „Interpretarea sistematică, logică și gramaticală a dispozițiilor art. 38 alin. (2), (3), (4) și (6) privind aplicarea etapizată a legii, mai sus prezentate, impune concluzia că majorarea salariului de bază cu 15% pentru complexitatea muncii, prevăzută de dispozițiile Notei 2 lit. c) pct. II lit. A, cap. I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, pentru funcționarii publici din serviciile publice deconcentrate ale instituțiilor din subordinea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, nu poate fi acordată de la momentul intrării în vigoare a legii, 1 iulie 2017 până la sfârșitul anului 2017 sau pentru anul 2018, pentru că s-ar încălca prevederile art. 38 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind menținerea în plată a drepturilor salariale în anul 2017 la nivelul celor din luna iunie 2017, precum și prevederile art. 38 alin. (3) din același act normativ, care determină majorarea în anul 2018 a drepturilor salariale avute în luna decembrie 2017 cu un procent de 25%. Această majorare va deveni aplicabilă și va fi acordată în momentul în care salariile de bază vor fi determinate utilizând salariile de bază prevăzute în anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, anexă prin care se instituie majorarea de 15%, începând cu anul 2019, în condițiile detaliate prin art. 38 alin. (4) din actul normativ menționat. În mod excepțional, 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.”

X. Opinia Direcției legislație, studii, documentare și informatică juridică a Înaltei Curți de Casație și Justiție

64. Direcția legislație, studii, documentare și informatică juridică a Înaltei Curți de Casație și Justiție a apreciat că 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, este inclus personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din aceeași lege.

65. În argumentarea acestei opinii s-a arătat că printre principiile sistemului de salarizare se regăsesc principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție, precum și principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală, principii aflate într-o legătură indisolubilă.

66. Or, dispozițiile legale ce prezintă relevanță pentru lămurirea chestiunii de drept ce formează obiectul sesizării trebuie interpretate în acord cu principiile menționate anterior.

67. De altfel, noua reglementare în materie de salarizare are ca finalitate înlăturarea diferențelor salariale existente între funcționarii publici aflați în situații similare.

68. S-a mai arătat că art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 a fost edictat pentru punerea în acord a situației personalului aflat în funcție la data intrării în vigoare a noii legi cu prevederile acesteia, stabilindu-se, prin trimiterea la art. 38 din aceeași lege, măsura de protecție împotriva unor eventuale diminuări ale drepturilor salariale avute la momentul intervenirii schimbării legislative.

69. Norma de la art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu exclude sub nicio formă aplicarea art. 39 din același act normativ, care vizează asigurarea nivelului maxim de salarizare pentru funcțiile similare din cadrul autorităților/instituțiilor publice aflate în domeniul de reglementare al acestei legi.

70. Ca atare, s-a apreciat că sfera de aplicare a art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 acoperă toate categoriile de personal aflate în aceeași instituție sau autoritate publică pe funcții de același fel, indiferent dacă momentul numirii, încadrării sau promovării se situează anterior sau ulterior datei de 1 iulie 2017.

XI. Raportul asupra chestiunii de drept

71. Judecătorii raportori au apreciat că sesizarea în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile este admisibilă și că 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, este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017.

XII. Înalta Curte de Casație și Justiție

XII.1. Asupra admisibilității sesizării

72. Prealabil analizei în fond a chestiunii de drept supuse dezlegării, Înalta Curte de Casație și Justiție trebuie să verifice dacă, în raport cu întrebarea formulată de titularul sesizării, sunt îndeplinite cumulativ condițiile de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile în conformitate cu dispozițiile art. 519 din Codul de procedură civilă.

73. Potrivit acestor dispoziții legale, „Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea 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”.

74. Pentru declanșarea acestei proceduri, legiuitorul, în cuprinsul art. 519 din Codul de procedură civilă, a instituit

condițiile de admisibilitate care trebuie îndeplinite cumulativ, respectiv:

- existența unei cauze aflate în curs de judecată, în ultimă instanță;

- cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza;

- ivirea unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată;

- chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită să fie nouă;

- chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

75. Verificarea admisibilității sesizării relevă îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile.

76. Astfel, litigiul în legătură cu care s-a formulat sesizarea este în curs de judecată, Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal, titulara sesizării, investită cu soluționarea recursului, urmează să soluționeze cauza în ultimă instanță, prin pronunțarea unei hotărâri judecătorești, care, potrivit art. 634 alin. (1) pct. 5 din Codul de procedură civilă, este definitivă. Așadar, împotriva modului de soluționare a contestației la actul administrativ de stabilire a drepturilor salariale, reclamantii s-au adresat instanței de contencios administrativ, potrivit art. 37 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, iar conform art. 20 alin. (1) din Legea nr. 554/2004, hotărârea tribunalului este supusă numai recursului. Cauza care face obiectul judecății se află în competența legală a unui complet de judecată al curții de apel investite să o soluționeze, iar sesizarea are ca obiect o chestiune de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei.

77. În privința condiției referitoare la existența unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei se constată că art. 519 din Codul de procedură civilă nu definește noțiunea de „chestiune de drept”. În doctrină s-a arătat că, pentru a fi vorba de o problemă de drept reală, trebuie ca norma de drept disputată să fie îndoielnică, imperfectă, lacunară sau neclară. Chestiunea de drept supusă dezbaterii trebuie să fie una veritabilă, legată de posibilitatea de a interpreta diferit un text de lege, fie din cauză că acest text este incomplet, fie pentru că nu este corelat cu alte dispoziții legale, fie pentru că se pune problema că nu ar mai fi în vigoare.

78. În același sens, întrebarea formulată în cadrul procedurii prealabile trebuie să vizeze o chestiune de drept punctuală, astfel încât soluția dată în această procedură să aibă în vedere numai chestiunea respectivă, iar nu întreaga problematică a unui text de lege.

79. Astfel, există o deosebire esențială între procedura hotărârii prealabile și recursul în interesul legii: în primul caz, se rezolvă o chestiune de drept punctuală, de care depinde soluționarea pe fond a cauzei, în al doilea caz, se rezolvă, de regulă, o problemă de drept generică, de principiu.

80. Referitor la acest aspect, în doctrină s-a arătat că, în înțelesul legii, chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită trebuie să fie specifică, urmărind interpretarea punctuală a unui text legal, fără a-i epuiza înțelesurile sau aplicațiile; întrebarea instanței trebuie să fie una calificată, iar nu generică și pur ipotetică.

81. În același timp, problema de drept trebuie să fie reală, iar nu aparentă, să privească interpretarea diferită sau contradictorie a unui text de lege, a unei reguli cutumiare neclare, incomplete sau, după caz, incerte ori incidența unor principii generale ale dreptului, al căror conținut sau a căror sferă de acțiune sunt discutabile.

82. Cum de chestiunea de drept respectivă depinde soluționarea pe fond a cauzei, înseamnă că ea trebuie să fie una importantă și să se regăsească în soluția ce va fi cuprinsă în dispozitivul hotărârii ce urmează să fie dată, indiferent dacă cererea va fi admisă sau respinsă. În acest sens, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a statuat deja că admisibilitatea procedurii hotărârii prealabile este condiționată de împrejurarea ca interpretarea pe care o va da instanța supremă să producă consecințe juridice de natură să determine soluționarea pe fond a cauzei, iar chestiunea de drept să conducă la dezlegarea în fond a cauzei, sub aspectul statuării în privința raportului juridic dedus judecății.

83. Din această perspectivă se poate observa că sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile prin care să se stabilească interpretarea corectă a dispozițiilor art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv dacă salarizarea la nivelul de salarizare pentru funcții similare, până la aplicarea integrală a prevederilor acestei legi, vizează și personalul încadrat în aceeași instituție/autoritate publică anterior datei de 1 iulie 2017 reprezintă o chestiune de drept reală. Dificultatea problemei de drept rezidă în interpretarea diferită sau contradictorie a textului de lege sus- arătat, în potențialul acesteia de a genera practică judiciară neunitară.

84. De asemenea este îndeplinită și cerința noutății chestiunii de drept supuse interpretării care, potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, reprezintă o condiție distinctă de admisibilitate. Ea este îndeplinită atunci când chestiunea de drept își are izvorul în reglementări nou-intrate în vigoare, iar instanțele nu i-au dat încă o anumită interpretare și aplicare la nivel jurisprudențial ori dacă se impun anumite clarificări, într-un context legislativ nou sau modificat față de unul anterior, de natură să impună reevaluarea sau reinterpretarea normei de drept analizate.

85. În aceste condiții, în stabilirea elementului de noutate a chestiunii de drept a cărei interpretare se solicită, trebuie plecat de la următoarele premise:

- asigurarea funcției mecanismului hotărârii prealabile de prevenire a practicii judiciare neunitare;

- evitarea paralelismului și suprapunerii cu mecanismul recursului în interesul legii.

86. Potrivit jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție, în situația în care există un număr semnificativ de hotărâri judecătorești care să fi soluționat diferit, în mod constant, o problemă de drept, într-o anumită perioadă de timp, mecanismul legal de unificare a practicii judiciare este cel cu funcție de reglare — recursul în interesul legii, iar nu hotărârea punctuală.

87. În cazul de față, examenul jurisprudențial efectuat relevă că nu s-a cristalizat o jurisprudență unitară și constantă în legătură cu chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, situație care justifică interesul în formularea unei cereri pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile în scopul prevenirii apariției unei practici neunitare, iar analiza deciziilor pronunțate de instanțele judecătorești oferă indicii referitoare la posibilitatea apariției unei practici neunitare din această perspectivă.

88. Așa fiind, condiția noutății este îndeplinită, devenind actuală cerința interpretării și aplicării normei de drept respective.

89. Totodată, se constată că asupra acestei chestiuni de drept Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat anterior pe calea unui recurs în interesul legii ori a unei alte hotărâri prealabile.

90. Prin urmare, sesizarea întrunește cumulativ condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă, astfel încât se impune a se da eficiență mecanismului de

unificare reprezentat de pronunțarea unei hotărâri prealabile, în vederea atingerii dezideratului acestei instituții procesuale, respectiv preîntâmpinarea soluționării diferite a unei chestiuni de drept de către instanțele judecătorești (control *a priori*), determinând și efectul asigurării securității raporturilor juridice.

XII.2. Asupra fondului sesizării

91. Prin prezenta sesizare se solicită, în esență, să se stabilească dacă, până la aplicarea integrală a prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, respectiv de la data intrării acesteia în vigoare, 1 iulie 2017, conform art. 43 din acest act normativ, și până la începutul anului 2023, salarizarea personalului încadrat anterior datei de 1 iulie 2017 se va realiza la nivelul de salarizare pentru funcții similare în plată din cadrul instituției/autorității publice angajatoare sau din instituții subordonate acestora sau, dimpotrivă, egalizarea la nivelul maxim aflat în plată se va realiza doar pentru personalul nou-încadrat sau promovat în acest interval de timp.

92. Scopul declarat al acestei legi 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.

93. 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.

94. 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].

95. **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 brut lunar, 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”.

96. **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).”

97. Acestea au fost însă reglementările de principiu, de la care legiuitorul a înțeles să deroge nu numai prin dispozițiile

inițiale ale legii, ci și printr-o multitudine de acte normative ulterioare, stabilind majorări salariale sau acordarea de sporuri, precum și aplicarea mai accelerată a prevederilor legii de față pentru diverse funcții sau categorii socioprofesionale (funcții de demnitate publică, personal didactic, personal medico-sanitar ș.a.).

98. Acesta fiind contextul factual și normativ de punere în aplicare a noului sistem de salarizare a personalului bugetar, sistem deloc diferit de cel anterior, care, prin art. 7 din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare (în prezent abrogată), a instituit tot o aplicare etapizată a legii, drepturile salariale calculându-se prin raportare la cuantumul stabilit potrivit legislației anterioare, este inevitabil să se producă aceleași inechități în materie de salarizare și discrepanțe rezultate din neaplicarea, în integralitate, a prevederilor noii legi, ca și sub imperiul legii vechi. Or, în scopul eliminării acestor discrepanțe, care determinau, în esență, încălcarea principiului remunerării egale pentru muncă egală, legiuitorul a amendat succesiv vechea lege, prin acte normative ulterioare (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 250/2016, cu modificările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, pentru modificarea și completarea unor acte normative și pentru aplicarea unitară a dispozițiilor legale, cu modificările ulterioare).

99. Valorificând experiența acumulată din procesul de punere în aplicare a vechii legislații, legiuitorul, prin art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, a încercat să se asigure că, pe perioada aplicării tranzitorii a noii legi, vor fi respectate principiile nediscriminării și egalității, în sensul că persoanele aflate în situații profesionale identice trebuie să beneficieze de aceleași venituri salariale.

100. Înalta Curte de Casație și Justiție reține că acesta este motivul pentru care, ca urmare a analizei istorico-teleologice a contextului legislativ actual, la chestiunea de drept ce face obiectul prezentei sesizări trebuie să se răspundă în sensul primei opinii exprimate de instanțele de judecată, și anume că 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, este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017.

101. Astfel, trebuie avute în vedere interpretarea sistematică a prevederilor supuse prezentei analize, precum și consacrarea legală a principiului nediscriminării, în cuprinsul art. 6 lit. b) din Legea-cadru nr. 153/2017, principiu conform căruia se impun eliminarea oricăror forme de discriminare și instituirea unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție.

102. Potrivit art. 39 alin. (1)—(4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind aplicarea tranzitorie a dispozițiilor legale în materia drepturilor salariale în sistemul bugetar:

„(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 cea 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.”(...)

103. Totodată, se reține că potrivit art. 36 alin. (1) din același act normativ: „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.”

104. Acest text de lege instituie tot o etapă în aplicarea tranzitorie a noii legi, fiind inclus în capitolul IV „Dispoziții tranzitorii și finale”, și are doar scopul de a pune în acord poziția ocupată de fiecare membru al personalului bugetar cu noile funcții, grade/trepte profesionale și gradații prevăzute în anexele nr. I—VIII, întrucât, așa cum s-a mai arătat, nivelul veniturilor salariale nu a fost modificat, ci, pentru majoritatea destinatarilor actului normativ, a rămas cel din luna precedentă. Prin urmare, nu a fost intenția legiuitorului de a crea o categorie nouă de personal, cea de „personal reîncadrat”, acest termen neavând, de altfel, nicio semnificație juridică.

105. Dispozițiile art. 39 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 sunt aplicabile în situația în care există salariați în cadrul autorităților/instituțiilor 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, astfel încât în aceste situații 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. Noțiunea de funcție similară, prevăzută de alineatul 1 al art. 39, este cea definită de art. 7 lit. g) din aceeași lege, după cum urmează: „funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă”.

106. Coroborând aceste prevederi legale, rezultă fără echivoc că dispozițiile art. 36 și art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu exclud aplicarea prevederilor art. 39 alin. (1) și (4) din aceeași lege, ci se completează cu acestea. Astfel, din

analiza art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 rezultă că, la data de 1 iulie 2017, personalului numit/încadrat ca urmare a reîncadrării pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime avute i se stabilește salariul potrivit art. 38, de regulă, cu menținerea în plată a nivelului salarial avut în luna iunie 2017.

107. La stabilirea nivelului salarial trebuie însă să se mai țină seama atât de dispozițiile art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cât și de cele ale art. 39 alin. (4) din aceeași lege, acestea aplicându-se și pentru personalul care era angajat în instituții publice la data de 1 iulie 2017. Aceste dispoziții enumeră limitativ categoriile de personal cărora li se aplică noțiunea de *similar în plată*, respectiv 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. Prin urmare, sunt trei categorii de personal cărora li se aplică noțiunea de *similar în plată*, în aceste categorii regăsindu-se și cea a „personalului numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel”.

108. Din modul de redactare a art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 rezultă clar faptul că acesta se aplică inclusiv personalului deja numit, nu numai celui nou-încadrat. De altfel, din enumerarea realizată de legiuitor nu rezultă că textul de lege i-ar putea exclude pe membrii personalului bugetar încadrat anterior datei intrării în vigoare a legii, din moment ce nu se limitează doar la personalul nou-încadrat, iar atunci când face referire la personalul promovat, o face ca fiind o subcategorie a noțiunii mai largi de „personal numit/încadrat în funcție în aceeași instituție/autoritate publică.”

109. Cu privire la noțiunea de încadrare a personalului salarizat potrivit prezentei legi, trebuie menționat că aceasta echivalează, așa cum prevede expres art. 31 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu încadrarea personalului pe funcții, grade sau trepte profesionale 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.

110. În concret, reîncadrarea se realizează prin numirea/încadrarea personalului pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017.

111. Așadar, Înalta Curte de Casație și Justiție reține că reîncadrarea la care se referă art. 36 nu are ca efect schimbarea calității personalului din numit sau încadrat, după caz, în personal reîncadrat. În consecință, după realizarea acestei operațiuni, cei reîncadrați își păstrează calitatea obținută, în condițiile legii, de personal numit/încadrat și nu se transformă într-un nou tip de personal, „reîncadrat”.

112. În altă ordine de idei, motivul pentru care legiuitorul a inserat în Legea-cadru nr. 153/2017 articolul 39, având denumirea marginală „Aplicarea tranzitorie”, ce începe cu sintagma „până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi”, nu constă în intenția de a reglementa situația de excepție a salariaților nou-încadrați sau promovați până la aplicarea integrală a prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, ci în aceea de a se asigura că, până la momentul în care diferențele salariale pentru persoane aflate în situații identice se vor exclude în mod natural prin încadrarea în grilele finale de salarizare, există pârghii pentru eliminarea discriminării între persoane aflate în aceeași situație profesională. Acest articol are ca obiect de reglementare tocmai aplicarea tranzitorie a legii, și anume

intervalul de timp stabilit până la aplicarea integrală a acestui act normativ.

113. Ca atare, intenția legiuitorului a fost aceea de a înlătura inechitățile de salarizare diferită pentru funcții similare pentru tot personalul plătit din fonduri publice, nu numai pentru cel nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat după data de 1 iulie 2017, în accepțiunea restrânsă a acestor termeni, și cel promovat, astfel încât a prevăzut expres reguli care să asigure respectarea principiului nediscriminării, reglementat la art. 6 lit. b) din Legea-cadru nr. 153/2017.

114. Prin urmare, Înalta Curte de Casație și Justiție reține că dispozițiile art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează nu numai situația personalului nou-încadrat în cadrul instituțiilor/autorităților publice sau a personalului promovat după intrarea în vigoare a legii, ci și personalul în privința căruia, în considerarea aplicării prevederilor art. 36 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, a fost realizată o reîncadrare prin raportare la prevederile art. 38 din același act normativ, în acord cu noile funcții, grade/trepte profesionale și gradații prevăzute în anexele nr. I—VIII la Legea-cadru nr. 153/2017.

115. De asemenea, aplicarea dispozițiilor art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu constituie un impediment în aplicarea concomitentă și a prevederilor art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017, în condițiile în care din nota de fundamentare a adoptării legii respective a rezultat că aceasta a fost determinată de necesitatea eliminării disfuncționalităților salariale existente în sistemul public de salarizare, făcându-se vorbire și de Decizia nr. 794 din 15 decembrie 2016 a Curții Constituționale referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3¹ alin. (12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare.

116. Astfel, Curtea Constituțională a apreciat în decizia anterior evocată: „ca efect al neconstituționalității art. 3¹ alin. (12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016), «nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare», la care se face egalizarea prevăzută de art. 3¹ alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2016), trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești. Așadar, personalul care beneficiază de aceleași condiții trebuie să fie salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul aceleiași categorii profesionale și familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică.” Chiar dacă prin această decizie s-a verificat constituționalitatea unui text de lege în prezent abrogat, totuși trebuie observat că instanța de contencios constituțional a analizat aceeași soluție legislativă a egalizării veniturilor salariale pentru situații profesionale identice, astfel că toate considerentele expuse de aceasta trebuie valorificate în procesul de interpretare și punere în aplicare a textelor de lege ce fac obiectul prezentei sesizări. În acest sens, trebuie avut în vedere că, potrivit Deciziei Plenului Curții Constituționale nr. 1 din 17 ianuarie 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 26 ianuarie 1995, nu numai dispozitivul, ci și considerentele deciziilor instanței de contencios constituțional sunt general obligatorii și se impun cu aceeași forță tuturor subiectelor de drept.

117. Așadar, a accepta interpretarea restrictivă a textelor de lege în discuție, interpretare oferită de cea de a doua opinie exprimată în jurisprudența analizată, ar echivala cu negarea rolului Curții Constituționale, de așezare a interpretărilor legale în acord cu Legea fundamentală.

118. De asemenea, în nota de fundamentare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 91/2017 pentru modificarea și

completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 79/2018 (O.U.G. nr. 91/2017), se reține: „la alin. (1) al art. 39 se introduce posibilitatea identificării unei funcții similare în plată la nivelul instituțiilor subordonate, în situația în care aceasta nu există în cadrul aceleiași instituții/autorități publice pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat și pentru personalul promovat.” S-a mai urmărit prin adoptarea O.U.G. nr. 91/2017 clarificarea alin. (2) al art. 39, respectiv a modalității de stabilire a salariului de bază pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, în situația în care nu există funcție similară în plată, și s-a mai arătat că, în forma legii de la acel moment, reglementarea era stabilită numai pentru personalul nou-încadrat și pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică.

119. Așadar, din analiza acestei note de fundamentare rezultă că în categoriile de personal cărora le sunt aplicabile dispozițiile art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 intră și personalul numit/încadrat, deci existent la data de 8 decembrie 2017, data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 91/2017. Prin urmare, interpretarea dată textelor de lege supuse dezbaterii prin cea de a doua opinie este de natură să contravină intenției explicite exprimate de legiuitor.

120. Toate aceste argumente conduc la concluzia că reîncadrarea la care se referă art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017 nu are ca efect schimbarea calității personalului din numit sau încadrat, după caz, în personal reîncadrat. Dacă s-ar interpreta în mod restrictiv termenii „numit/încadrat” s-ar ajunge la inechități mai mari decât cele din prezent în care persoane nou-încadrate, cărora li se aplică art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, ar avea un salariu mai mare decât personalul reîncadrat pe funcție identică, care are o vechime mai mare.

121. Nu pot fi primite susținerile exprimate în opinia contrară, deoarece, dacă art. 39 din Legea-cadru nr. 153/2017 s-ar aplica doar în situația personalului nou-încadrat, conform acestei interpretări, salariații nou-încadrați ar beneficia de o salarizare la nivel maxim aflat în plată, în timp ce personalul care era angajat anterior intrării în vigoare a legii ar beneficia de o salarizare inferioară nivelului maxim aflat în plată, ceea ce ar contraveni considerentelor adoptării Legii-cadru nr. 153/2017 și a O.U.G. nr. 91/2017.

122. Nu are fundament logic nici argumentul potrivit căruia legiuitorul a considerat că, la data de 1 iulie 2017, nu existau diferențe de salarizare pentru funcții similare. Pe lângă faptul că legiuitorul ar fi pornit, în procesul de legiferare, de la o atare ipoteză, care însă nu rezultă nici din textul legii și nici din expunerea de motive, se constată că gestionarea sistemului de salarizare de către fiecare ordonator de credite este un proces continuu. De altfel, ar fi nerealist să se prezume că în procesul de stabilire a salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare, a sporurilor, a creșterilor salariale, a premiilor și a altor drepturi, atât anterior, cât și ulterior intrării în vigoare a noii legi, nu vor interveni disfuncționalități, erori etc. și că, prin urmare, ordonatorul de credite nu ar trebui să aibă la dispoziție pârgurile legislative pentru a le remedia.

123. Dimpotrivă, legiuitorul are obligația să se asigure că sunt pe deplin respectate principiile egalității și nediscriminării, consacrate de dispozițiile interne și de prevederile convenționale — art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și art. 1 al Protocolului nr. 12 adițional la Convenție. Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, autoritățile statale trebuie să se asigure că nu introduc distincții între situații analoage sau comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. În același sens este și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene

care consacră principiul remunerării egale pentru muncă egală, atunci când aceasta este realizată în aceeași instituție sau în același serviciu, privat sau public, deci când obligația există în sarcina aceluiași angajator sau chiar în cazul unor angajatori diferiți, dar se poate identifica o sursă unică la baza stabilirii mărimii plății (a se vedea în acest sens cauzele C-43/75 — Defrenne; C-129/79 — Macarthys; C-96/80 — Jenkins; C-320/00 — Lawrence; C-256/01 — Allonby).

124. Așadar, respectarea principiilor egalității și nediscriminării incumbă deopotrivă legiuitorului și interpretului legii.

125. Drept urmare, personalul numit/încadrat la care se referă art. 39 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 vizează și personalul numit/încadrat anterior datei de 1 iulie 2017, reîncadrat în baza art. 36 din aceeași lege, aflat în activitate la data de 30 iunie 2017, care nu își pierde calitatea de personal numit/încadrat ca urmare a operațiunii de reîncadrare.

126. Pentru aceste considerente, în temeiul art. 519, cu referire la art. 521 din Codul de procedură civilă,

ÎN ALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția contencios administrativ și fiscal, în Dosarul nr. 2.424/89/2018*, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea prevederilor 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, 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, este inclus și personalul reîncadrat în baza prevederilor art. 36 din Legea-cadru nr. 153/2017.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 8 februarie 2021.

PREȘEDINTELE ÎN ALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CORINA-ALINA CORBU

Magistrat-asistent,
Cristian Balacciu

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.I.F. RO427282,
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, internet: www.monitoruloficial.ro
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 021.401.00.73, fax 021.401.00.71 și 021.401.00.72
Tiparul: „Monitorul Oficial” R.A.

