



ROMÂNIA  
*Avocatul Poporului*

Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București  
www.avp.ro



Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: [avp@avp.ro](mailto:avp@avp.ro)  
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: [petitii@avp.ro](mailto:petitii@avp.ro)



**Domnului prof. univ. dr. Valer Dorneanu,**  
**Președintele Curții Constituționale,**

În conformitate cu dispozițiile art. 15 alin. (1) lit. g) și art. 22 din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, vă transmitem, alăturat, punctul de vedere referitor la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care formează obiectul dosarului nr. [REDACTED] D/2019 al Curții Constituționale.

Vă asigur, domnule președinte, de înalta mea considerație.

**Avocatul Poporului,**

**Renate Weber**





Ref. Dosar Curtea Constituțională nr. [REDACTED] D/2019

### PUNCT DE VEDERE

privind excepția de neconstituționalitate invocată de reclamantul [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], în dosarul nr. [REDACTED], aflat pe rolul Curții de Apel Ploiești – Secția de contencios administrativ și fiscal

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<sup>1</sup>.

Autorul excepției de neconstituționalitate consideră că normele legale precitate sunt în contradicție cu prevederile art. 1 alin. (5), art. 16 alin. (1), art. 41 alin. (1) și art. 53 alin. (1) și (2) din Constituție.

Instanța de judecată, prin Încheierea de ședință din data de 21 mai 2019, de sesizare a Curții Constituționale, apreciază că excepția de neconstituționalitate este întemeiată.

Referitor la criticile de neconstituționalitate expuse asupra dispozițiilor art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, față de prevederile art. 1 alin. (5), art. 16 alin. (1), art. 41 alin. (1) și art. 53 alin. (1) și (2) din Constituție, menționăm că acestea pot fi reținute.

Pentru început, este important să precizăm faptul că din anul 2008 și până la intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017, specialiștii IT din sistemul judiciar au fost salarizați potrivit art. 23 alin. (2) din Secțiunea 6, Capitolul VIII din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice „Salariile de bază ale personalului din cadrul compartimentelor informatice ale instanțelor judecătorești și parchetelor se stabilesc după cum urmează: a) pentru informaticienii șefi din cadrul instanțelor și al parchetelor, salariul de bază se stabilește potrivit coeficientului

<sup>1</sup> Art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017 s-a stabilit că „În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022”.

de ierarhizare corespunzător funcției de președinte de secție de judecătorie; b) pentru specialiștii IT din cadrul instanțelor și al parchetelor, salariul de bază se stabilește potrivit coeficientului de ierarhizare corespunzător funcției de judecător de judecătorie”. Potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 specialiștii IT din sistemul judiciar au fost introduși, alături de grefieri, în *Anexa nr. V: Familia ocupațională de funcții bugetare "justiție" și Curtea Constituțională, Capitolul II: Salarii de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor*”.

Față de aspectele prezentate în sprijinul neconstituționalității normelor legale criticate, precizăm că, instanța de contencios constituțional, în jurisprudența sa, a statuat că „atât încadrarea prin lege a diferiților funcționari 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, considerat mai adecvat pentru atingerea scopului urmărit, având în vedere și resursele financiare disponibile în diferite perioade de timp. De asemenea, ține de opțiunea liberă a legiuitorului încadrarea în categorii, clase și grade profesionale a funcționarilor publici” (Deciziile nr. 289/2005, nr. 896/2011).

Pe cale de consecință, legiuitorul este liber să instituie condițiile și criteriile în baza cărora se acordă salariile în sistemul bugetar, mai ales cu ocazia reșezării întregului sistem de salarizare a personalului plătit din fonduri publice. Însă, considerăm că este necesar să se țină seama, la elaborarea actelor normative care privesc categoria socio-profesională a specialiștilor IT din sistemul judiciar, și nu numai, și de necesitatea de a atrage și încuraja contribuția profesională a acestora, având în vedere rolul principal al acestora în coordonarea procesului de informatizare a instanțelor și a parchetelor, pe care, în prezent, se pune un accent deosebit (Decizia Curții Constituționale nr. 1195/2007). **Astfel, prin diminuarea salariilor în plată a specialiștilor IT din sistemul judiciar se poate aduce atingere actului de înfăptuire a justiției.**

Totodată, menționăm că *salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca desfășurată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat și angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată.*

Întrucât dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional, și anume dreptul la muncă, se constată că diminuarea poate lua forma unei *restrângeri a exercițiului dreptului la muncă*, or, o atare măsură se poate realiza numai în condițiile strict și limitativ prevăzute de **art. 53 din Constituție**.

Pentru ca restrângerea menționată să poată fi justificată, trebuie întrunite, în mod cumulativ, cerințele expres prevăzute de art. 53 din Constituție, și anume:

- să fie prevăzută prin lege;
- să se impună restrângerea sa;
- să se circumscrie motivelor expres prevăzute de textul constituțional, și anume pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav;
- să fie necesară într-o societate democratică;
- să fie proporțională cu situația care a determinat-o;
- să fie aplicată în mod nediscriminatoriu;
- să nu aducă atingere existenței dreptului sau a libertății.

Astfel, de esența legitimității constituționale a restrângerii exercițiului unui drept sau al unei libertăți este **caracterul excepțional și temporar** al acesteia. Într-o societate democratică, regula este cea a exercitării neîngrădite a drepturilor și libertăților fundamentale, restrângerea fiind prevăzută ca excepție, dacă nu există o altă soluție pentru a salvarda valori ale statului care sunt puse în pericol. Diminuarea veniturilor personalului din autoritățile și instituțiile publice nu poate constitui, pe termen lung, o măsură proporțională cu situația invocată de inițiatorul proiectului de lege. Dimpotrivă, eventuala intervenție legislativă în sensul prelungirii acestei măsuri poate determina efecte contrarii celor vizate, în sensul tulburării bunei funcționări a instituțiilor și autorităților publice (**Decizia Curții Constituționale nr. 1414/2009**).

Or, la data intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017, diminuarea salariilor specialiștilor IT, ca personal auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor, nu era prevăzută ca fiind o măsură cu caracter excepțional și temporară. În plus, prin diminuarea veniturilor specialiștilor IT din sistemul judiciar se poate determina tulburarea bunei funcționări a instituțiilor și autorităților, prin riscarea neîndeplinirii obiectivelor asumate prin **Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului judiciar 2015-**

**2020 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 282/2016** (obiectivul strategic B.3. „Consolidarea capacității administrative a Ministerului Justiției și instituțiilor din subordinea și din coordonarea sa” – **B.3.35** „*Identificarea de soluții pentru crearea unui sistem de salarizare unitar și atractiv pentru specialiștii IT din cadrul MJ, al instituțiilor în coordonarea și subordonarea acestuia, al instanțelor și parchetelor, ÎCCJ și PÎCCJ*”.

Având în vedere cele de mai sus, considerăm că dispozițiile legale criticate din Legea-cadru nr. 153/2017 nu corespund intențiilor pe care legiuitorul le-a avut atunci când a conceput sistemul unic de salarizare și face greu de înțeles principiile avute în vedere în reglementarea drepturilor anumitor categorii socioprofesionale, cum este și cea a specialiștilor IT din sistemul judiciar (importanța socială a muncii, stimularea personalului, ierarhizarea etc).

Privind lucrurile **din perspectiva respectării principiului egalității de tratament**, constatăm că potrivit jurisprudenței constante a instanței de contencios constituțional, precum și cea a Curții Europene a Drepturilor Omului, *principiul egalității 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* (a se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 460/2017). În aplicarea dispozițiilor art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, Curtea Europeană a statuat, în mod constant, că *discriminarea este acceptabilă dacă are o justificare obiectivă și rezonabilă. Într-o societate democratică este o astfel de discriminare aceea care urmărește un „scop legitim” și respectă „un raport de proporționalitate rezonabil între scopul urmărit și mijloacele utilizate pentru realizarea lui”* (a se vedea Corneliu Bârsan, „Convenția Europeană a Drepturilor Omului–Comentariu pe articole”, vol. I, Drepturi și libertăți, Editura All Beck, pag. 906).

Potrivit Hotărârii Curții Europene a Drepturilor Omului, pronunțată în cauza Inche contra Austriei la 28.05.1995, *noțiunea de discriminare, în sensul dispozițiilor 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 sa-i 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, parag. 60, Hotărârea C.E.D.O., pronunțată în cauza Hoffmann contra Austriei, 23.06.1993, parag. 31, Hotărârea C.E.D.O., pronunțată în cauza Spadea și Scalabrino contra Italiei, la 28.09.1995).

Totodată, din prevederile **art. 1 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, reiese că *există discriminare, atunci când se aplică un tratament diferit persoanelor aflate în situații comparabile*. Mai mult, în art. 2 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 se prevede că „*sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare*”. În acest context, subliniem faptul că principiul sistemului de salarizare este acela al **egalității de tratament în stabilirea salariului**, consacrat de **art. 41 alin. (4) din Constituția României** și de art. 5 și art. 6 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată și modificată, în concordanță cu normele Uniunii Europene. Potrivit art. 23 pct. 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului „*Toți oamenii au dreptul, fără nici o discriminare, la salariu egal pentru muncă egală*”. De altfel, principiul „*la muncă egală, salariu egal*” este enunțat ca atare, expres și generic, de art. 1 alin. (2) lit. i) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, „*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) dreptul la ... la un salariu egal pentru muncă egală*”.

**Pentru aceste motive, apreciem că dispozițiile art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017 sunt neconstituționale.**

Avocatul Poporului,

