

## Notă de fundamentare

### Secțiunea 1

#### Titlul proiectului de act normativ

#### Ordonanță de urgență

privind plata diferențelor de drepturi salariale convenite personalului didactic din învățământul de stat pentru perioada 1 iulie 2017 - 31 august 2021

### Secțiunea a 2-a

#### Motivul emiterii actului normativ

#### Descrierea situației actuale

Dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, au generat interpretări diferite, astfel încât, pentru o serie de drepturi prevăzute de aceasta în favoarea personalului din învățământ, s-a ajuns la acțiuni în justiție.

Prevederile în discuție sunt:

*Art. 15: Drepturi salariale pentru activitatea de control financiar preventiv*

*„Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%.”*

*„Art. 36: Reîncadrarea personalului*

*(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. 38: Aplicarea legii*

*„(1) Prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017.*

*(2) Începând cu data de 1 iulie 2017:*

*a) 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; (...)*

*(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:*

*a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții; (...)*

d) prin excepție de la lit. a), începând cu 1 martie 2018, cuantumul brut al salariilor de bază, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, de care beneficiază personalul didactic din unitățile/instituțiile de învățământ preuniversitar și universitar de stat, inclusiv unitățile conexe, precum și personalul din cadrul Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, se majorează cu 20% față de nivelul acordat pentru luna februarie 2018, cu respectarea prevederilor alin. (6);

d<sup>2</sup>) de prevederile lit. d) beneficiază începând cu luna mai 2018 și personalul încadrat pe funcțiile de inspector școlar general, inspector școlar general adjunct, inspector școlar de specialitate și inspector școlar; (...)

(4) 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).

(4<sup>1</sup>) Prin excepție de la prevederile alin. (4), personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, personalul didactic de conducere și personalul de îndrumare și control din învățământ beneficiază:

a) începând cu 1 ianuarie 2019 de prima tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018;

b) începând cu 1 ianuarie 2020 de a doua tranșă de 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018;

c) începând cu 1 septembrie 2021 de salariile de bază prevăzute de lege pentru anul 2022.”

#### Art. 39: Aplicarea tranzitorie

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

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

(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. (...)

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ salarizarea se stabilește în raport cu nivelul utilizat la data de 30 iunie 2017 potrivit Hotărârii Guvernului nr. 38/2017 pentru aplicarea prevederilor art. 34

*alin. (3) 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, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 38 alin. (3) și (4)*

*- Anexa nr. I (FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE "ÎNVĂȚĂMÂNT"), Capitolului I – Subcapitolul II (Reglementări specifice personalului didactic din învățământ):*

*Art. 4: „Personalul didactic din învățământul special beneficiază de o majorare cu 15% a salariului de bază.”*

*Art. 5: „(1) Personalul didactic din învățământ, inclusiv personalul didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar, bibliotecilor centrale universitare, respectiv al instituției de nivel superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.”*

*Art. 7: „Personalul didactic care asigură predarea simultană la 2-5 clase de elevi/grupe în învățământul preșcolar, primar sau gimnazial, primește o majorare a salariului de bază, după cum urmează: a) pentru 2 clase de elevi/grupe, o creștere cu 7% a salariului de bază deținut; b) pentru 3 clase de elevi/grupe, o creștere cu 10% a salariului de bază deținut; c) pentru 4 clase de elevi/grupe, o creștere cu 15% a salariului de bază deținut; d) pentru 5 clase de elevi/grupe, o creștere cu 20% a salariului de bază deținut.”*

*Art. 8: „Personalul didactic care îndeplinește funcția de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii, profesorii pentru învățământul primar, profesorii pentru învățământul preșcolar beneficiază de o majorare de 10% a salariului de bază.*

Față de tratamentul dispozițiilor mai sus citate ca și sporuri, rămase în același cuantum, instanțele de judecată au fost investite cu soluționarea unor cereri de chemare în judecată, având ca obiect:

- plata drepturilor salariale reprezentând diferența dintre salariul efectiv încasat și cel convenit ulterior datei de 01.07.2017, ca urmare a acordării salariilor de bază stabilite conform art. 39 alin. (6) din Legea nr. 153/2017, prin acordarea salariilor de bază prevăzute în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 38/2017;
- plata drepturilor salariale, reprezentând diferența dintre salariul efectiv încasat și cel convenit, ca urmare a calculării, prin raportare la salariul de bază deținut/aflat în plată, a drepturilor reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017 ca majorări, respectiv creșteri ale salariului de bază.

Ca urmare a practicii neunitare a instanțelor de judecată, ambele spețe au făcut obiectul unor sesizări înaintate de curțile de apel Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unor decizii de îndrumare. În ambele situații, Înalta Curte de Casație a dat dreptate reclamantilor. Astfel:

*Prin Decizia nr. 64/2020 privind interpretarea art. 39 alin. (6) coroborat cu art. 38 alin. (1), alin. (3) lit. d), alin. (4<sup>1</sup>) și alin. (8) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (publicată în M.Of. partea I nr. 53 din 18/01/2021) Înalta Curte a stabilit că: „În interpretarea art. 39 alin. (6) coroborat cu art. 38 alin. (1), alin. (3) lit. d), alin. (4<sup>1</sup>) și alin. (8) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ încadrat anterior intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 se face, pe durata aplicării tranzitorii a acestui act normativ, prin*

*utilizarea gradației de vechime de 4 ani prevăzute în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 38/2017 pentru aplicarea prevederilor art. 34 alin. (3) 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”.*

Deși Înalta Curte de Casație și Justiție a analizat doar cazul tranșelor de vechime în învățământ de 4 ani (6-10 ani, 10-14 ani, 14-18 ani, 18-22 ani) reglementate în H.G. nr. 38/2017 (deoarece doar acestea au fost puse în discuție de Curtea de Apel Cluj în contextul dosarului pe care această instanță îl soluționa), pentru identitate de rațiune, aceeași soluție juridică este aplicabilă și celorlalte tranșe de vechime în învățământ ce trebuiau acordate cadrelor didactice în vederea stabilirii salariului de bază convenit în raport de vechimea în învățământ, reglementate de H.G. nr. 38/2017 (până la 1 an, 1-6 ani, 22-25 ani, 25-30 ani, 30-35 ani, peste 40 ani).

De asemenea, prin *Decizia nr. 7/2021 privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 38 alin. (4<sup>1</sup>) din Legea-cadru nr. 153/2017 și ale art. 34 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare* (publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 239/09.03.2021), Înalta Curte de Casație și Justiție a dispus: *„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 38 alin. (4<sup>1</sup>) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 34 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare, drepturile salariale reglementate de art. 5, respectiv de art. 8 din anexa nr. I - Familia ocupațională de funcții bugetare „Învățământ” capitolul I lit. B din Legea-cadru nr. 153/2017, intră sub incidența prevederilor art. 38 alin. (4<sup>1</sup>) din această lege.”*

În considerentele Deciziei nr. 7/2021, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că:

*„132. Interpretarea logică și gramaticală a acestor prevederi legale conduce la concluzia că acordarea gradației de merit are ca efect majorarea cu 25% a salariului de bază, ea nereprezentând un element salarial distinct de salariul de bază, ci un drept ce are ca efect direct majorarea acestui salariu. Prin urmare, în armonie cu înțelesul noțiunii de "salariu lunar" oferit de art. 7 lit. e) din Legea-cadru nr. 153/2017, gradația de merit nu aparține categoriei compensațiilor, indemnizațiilor, sporurilor, adaosurilor, primelor, premiilor ori altor elemente ale sistemului de salarizare care, deși integrate salariului (brut) lunar, sunt privite de legiuitor ca distincte de salariul de bază. (...)*

*134. Și de această dată, la fel ca în cazul gradației de merit, majorarea evocată de lege (pentru funcția de diriginte, învățători, institutori, educatoare, profesori pentru învățământul primar și profesori pentru învățământul preșcolar – n.a.) vizează în mod direct salariul de bază, atrăgând creșterea acestuia, astfel că ea nu reprezintă un element salarial distinct de salariul de bază, asimilabil sporurilor, indemnizațiilor, primelor ș.a. la care se referă, diferențiindu-le de salariul de bază, art. 7 lit. e) din Legea-cadru nr. 153/2017.*

*135. Ținând seama de cele sus-arătate, rezultă că, întrucât dispozițiile art. 34 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 se referă la salariul brut lunar, ele nu sunt aplicabile în cazul personalului didactic care beneficiază de gradația de merit la care se referă art. 5 sau de majorarea de 10% instituită prin art. 8 din anexa nr. I capitolul I lit. B din Legea-cadru nr. 153/2017. Pe cale de consecință, trebuie considerat că sunt incidente*

prevederile art. 38 alin. (4<sup>1</sup>) din Legea-cadru nr. 153/2017, drepturile salariale ale personalului didactic beneficiar trebuind calculate, începând cu data de 1 ianuarie 2019, prin raportare la aceste dispoziții legale.”

Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție precizează explicit că drepturile solicitate trebuiau calculate prin raportare la salariul de bază în plată.

Se impune avută în vedere și Decizia 8/2021 referitoare la pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la 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 (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 337/02.04.2021), în ale cărei considerente Instanța Supremă a reținut:

„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 pârgii 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.....

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 - Macarthy; 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.”

De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție pronunță în ședința din 15 noiembrie 2021, Decizia 24/2021 (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 75/26.01.2022):

”Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 5 alin. (1) și art. 8 din anexa nr. I capitolul I litera B din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, personalul didactic beneficiază de gradația de merit sau de majorarea de dirigenție începând cu data la care salariul de bază este stabilit conform anexelor acestei legi, respectiv data de la care salariul de bază devine egal sau mai mare decât cel stabilit potrivit legii pentru anul 2022.

Până la acel moment, începând cu data de 1 ianuarie 2019, aceste drepturi vor fi luate în considerare în conformitate cu dispozițiile art. 38 alin. (4<sup>1</sup>) din Legea-cadru nr. 153/2017, prin aplicarea acestora la salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022, din care se scade salariul de bază aferent lunii decembrie 2018 pentru determinarea tranșelor de majorare.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 15 noiembrie 2021.”

În aplicarea Deciziilor Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 64/2020, nr. 7/2021, nr. 8/2021 și nr. 24/2021, Ministerul Educației a emis două ordine de ministru prin care a dispus calculul corect, conform prevederilor legale, al drepturilor salariale ale personalului didactic, respectiv:

1. Ordinul ministrului educației nr. 3993/2021 privind stabilirea unor drepturi salariale specifice personalului didactic din învățământ, prevăzute în Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 605 din data de 17 iunie 2021), care, la art. 1 alin. (1), prevede: „Majorările/Creșterile salariale prevăzute la art. 4, art. 5 alin. (1), art. 7 și art. 8 din anexa nr. I cap. I lit. B ”Reglementări specifice personalului didactic din învățământ”, respectiv art. 15 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, se aplică la salariul de bază deținut/aflat în plată.” – dispoziții aplicabile doar începând cu drepturile salariale aferente lunii iunie 2021.

2. Ordinul ministrului educației nr. 4638/2021 privind stabilirea unor drepturi salariale specifice personalului didactic de predare din învățământ, prevăzute în Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 819 din data de 26 august 2021), care, la art. 1 alin. (1), prevede: „Stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din învățământul preuniversitar și universitar de stat se face, pe durata aplicării tranzitorii a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prin utilizarea tranșelor de vechime în învățământ din Hotărârea Guvernului nr. 38/2017 pentru aplicarea prevederilor art. 3<sup>4</sup> alin. (3) 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.*” – dispoziții aplicabile începând cu anul școlar/universitar 2021-2022.

Aceste ordine produc efecte de la data stabilită în cuprinsul lor, pentru viitor astfel încât, în prezent, în sistemul național de învățământ există o diferențiere discriminatorie între personalul didactic ce beneficiază de aceste drepturi salariale în baza hotărârilor judecătorești definitive, începând cu 01.09.2017 (în cazul tranșelor de vechime în învățământ), respectiv, începând cu 01.01.2019/data stabilită prin hotărâre [în cazul majorărilor/creșterilor salariale prevăzute art. 15 din Legea-cadru nr. 153/2017, la art. 4, art. 5 alin. (1), art. 7 și art. 8 din anexa nr. I cap. I lit. B "Reglementări specifice personalului didactic din învățământ" la aceasta] și restul personalului didactic, care beneficiază de aceste drepturi salariale de la data stabilită prin ordinele ministrului educației.

Față de această situație, în aplicarea principiului constituțional instituit la art. 16 alin. (1) din Legea fundamentală („*Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări*”), precum și a dispozițiilor art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare („*dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare*”), pentru a preveni orice discriminare a personalului didactic din învățământul preuniversitar de stat, este necesară instituirea de măsuri reparatorii.

Prin soluția legislativă propusă, se ține cont de precedentele legislative existente; totodată, soluția este în deplină concordanță cu jurisprudența Curții Constituționale a României.

Astfel, în ceea ce privește personalul didactic, prin *Legea nr. 85/2016 privind plata diferențelor salariale cuvenite personalului didactic din învățământul de stat pentru perioada octombrie 2008-13 mai 2011* (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 345 din 5 mai 2016), s-a dispus: „*Personalului didactic din învățământul de stat căruia, până la data intrării în vigoare a prezentei legi, nu i s-au acordat diferențele salariale, indiferent din ce motiv și pe baza căror decizii, pentru perioada octombrie 2008-13 mai 2011, rezultate din aplicarea prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 15/2008 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului din învățământ, aprobată cu modificări prin Legea nr. 221/2008, cu modificările și completările ulterioare, a prevederilor Legii-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, a Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, și a Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice, i se plătesc aceste drepturi eşalonat, pe o perioadă de 5 ani, de la data intrării în vigoare a prezentei legi, astfel (...).*” [art. 2 alin. (1)].

De asemenea, prin *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2019 privind eşalonarea plății drepturilor salariale restante pentru unele categorii de personal din sistemul justiției* (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 106 din 12 februarie 2019), s-a dispus eşalonarea la plată, pe o perioadă de 5 ani, a sumelor reprezentând drepturi de natură salarială restante, aferente perioadei 9 aprilie 2015 – 30 iunie 2018, stabilite în favoarea personalului din sistemul justiției prin acte administrative ale ordonatorilor de credite.

Referitor la concordanța soluției legislative cu jurisprudența Curții Constituționale, constant instanța de contencios constituțional a recunoscut importanța hotărârilor judecătorești în activitatea de îndeplinire a actului de justiție, implicit din perspectiva luării deciziei asupra incidenței unor texte de lege. Reamintim *Decizia Curții Constituționale a României nr. 794/2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3<sup>1</sup> alin. (1<sup>1</sup>)-(1<sup>4</sup>) 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*, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1029/21.12.2016, prin care instanța de control constituțional a statuat:

*„26. Curtea reține că hotărârea judecătorească, chiar dacă are efecte inter partes, interpretează norme de lege cu aplicabilitate generală. În procesul de aplicare a legii, scopul interpretării unei norme juridice constă în a stabili care este sfera situațiilor de fapt concrete, la care norma juridică respectivă se referă, și în a se asigura astfel corecta aplicare a acelei norme, interpretarea fiind necesară pentru a clarifica și a limpezi sensul exact al normei, și pentru a defini, cu toată precizia, voința legiuitorului. Or, Curtea constată că hotărârile judecătorești prin care s-a recunoscut majorarea indemnizației de încadrare, cum sunt cele prin care s-au stabilit majorările de 2%, 5% și respectiv 11% acordate magistraților și personalului asimilat, au aplicabilitate generală și se deosebesc de ipotezele în care, tot prin hotărâre judecătorească, ar fi fost recunoscute anumite drepturi în baza unor situații de fapt particulare, fără aplicabilitate generală (cum ar fi, spre exemplu, ipoteza în care o persoană a avut recunoscut sporul de doctorat).*

*27. Întrucât hotărârile judecătorești invocate de autoarea excepției de neconstituționalitate se referă la majorarea indemnizațiilor de încadrare, vizând, de fapt, și întreaga Familie ocupațională a "Justiției", aceste majorări salariale trebuie avute în vedere la stabilirea nivelului maxim de salarizare corespunzător fiecărei funcții, grad, treaptă, gradație, vechime în muncă și în specialitate. Însă, dispozițiile de lege criticate exclud recunoașterea drepturilor stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești, fără a le lua în calcul la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul autorității publice. Or, aplicând considerentele de principiu rezultate din jurisprudența constituțională precitată, Curtea constată că excluderea majorărilor salariale stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești, de la calculul nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul autorității publice, afectează art. 124 și art. 126 din Constituție....*

*31. Astfel, Curtea constată că, pentru respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, prevăzut de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, corespunzător fiecărei funcții, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, trebuie să includă majorările (indexările) stabilite prin hotărâri judecătorești și să fie același pentru tot personalul salarizat potrivit dispozițiilor de lege aplicabile în cadrul aceleiași categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale prevăzute de Legea- cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.....*

*32. În consecință, ca efect al neconstituționalității art. 3<sup>1</sup> alin. (1<sup>2</sup>) 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. 3<sup>1</sup> 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.”*

În jurisprudența sa constantă, Curtea Constituțională a statuat că, „*principiul egalității în fața legii, consacrat prin art. 16 din Constituție, presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite*” (a se vedea Decizia nr. 2 din 17 ianuarie 2017, Decizia nr. 117 din 14 martie 2018), astfel că „*situațiile în care se află anumite categorii de persoane trebuie să difere în esență pentru a se justifica deosebirea de tratament juridic, iar această deosebire de tratament trebuie să se bazeze pe un criteriu obiectiv și rațional*” (a se vedea Decizia nr. 573 din 3 mai 2011 și Decizia nr. 366 din 25 iunie 2014).

Trebuie avută în vedere și *Decizia Plenului Curții Constituționale nr. 1 din 17 ianuarie 1995* (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 26 ianuarie 1995), prin care s-a statuat că nu numai dispozitivul, ci și considerentele deciziilor instanței de contencios constituțional sunt general obligatorii și se impun cu aceeași forță tuturor subiecților de drept.

Nu în ultimul rând, în raport de dispozițiile art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă, dezlegarea dată de Înalta Curte de Casație și Justiție problemelor de drept este obligatorie pentru instanțele de judecată de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial al României, astfel încât este evident că personalul didactic îndreptățit să beneficieze de drepturile salariale asupra cărora a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție prin cele două decizii mai sus menționate, le va obține pe cale judecătorească. Însă, pe lângă resursele umane și materiale pe care le presupun aceste procese, din partea instituțiilor publice [care trebuie să își formuleze apărările atât în fața instanței de fond, cât și în fața celei de apel], trebuie adăugate coeficientul de inflație și dobânda legală penalizatoare cu care se vor actualiza drepturile bănești acordate de instanțele de judecată, precum și cheltuielile de judecată la care acestea vor fi, eventual, obligate. De asemenea, trebuie avut în vedere și faptul că miile de dosare care urmează a fi depuse, vor supraîncărca activitatea instanțelor de judecată și vor genera alte costuri suplimentare.

Având în vedere că dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, au generat interpretări diferite, astfel încât, pentru o serie de drepturi prevăzute de aceasta în favoarea personalului din învățământ, s-a ajuns la acțiuni în justiție care în cea mai mare parte au fost soluționate în favoarea reclamantilor, ceea ce a determinat costuri suplimentare asupra bugetului general consolidat, cu sume reprezentând cheltuieli de judecată, ca urmare a parcurgerii tuturor fazelor procesuale în fața instanțelor judecătorești și ulterior cheltuieli de executare silită în faza de executare silită.

Având în vedere faptul că la acest moment se află în pe rolul instanțelor judecătorești în diferite faze procesuale un număr însemnat de dosare având ca obiect drepturi salariale, a căror soluționare este majoritară în favoarea reclamantilor, generând implicit costuri suplimentare cu impact nedeterminat asupra bugetului general consolidat, ca urmare a faptului că sumele sunt diferite de la caz la caz,

ținând cont că soluția legislativă propusă are în vedere precedentele legislative existente și de jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție a României, dar și de faptul că prin acordarea acestor drepturi se reglementează în mod unitar pentru toți subiecții de drept, personal didactic îndreptățit, cărora li se aplică prevederile menționate anterior și care trebuiau să beneficieze de aceste drepturi în mod nediscriminatoriu,

ținând cont că aceste sume se actualizează doar în funcție de coeficientul de inflație, fără alte costuri suplimentare determină diminuarea impactul financiar asupra bugetului general consolidat,

deoarece toate aspectele prezentate reprezintă o stare de fapt obiectivă și independentă, iar elementele vizează interesul public și constituie o situație extraordinară care necesită adoptarea unor măsuri imediate se impune adoptarea în procedură de urgență a actului normativ care să permită aplicarea măsurilor identificate .

### **Schimbări preconizate**

Pentru a asigura salarizarea corectă și echitabilă a personalului didactic din învățământul preuniversitar și universitar de stat, în spiritul și litera Legii-cadru nr. 153/2017 și pentru a preveni orice discriminare a salariaților, este necesară legiferarea de măsuri reparatorii, astfel încât:

- personalul didactic din învățământul preuniversitar și universitar de stat beneficiază de plata diferențelor de drepturi salariale cuvenite, rezultate din stabilirea salariului de bază prin utilizarea tranșelor de vechime în învățământ instituite prin Hotărârea Guvernului nr. 38/2017 pentru aplicarea prevederilor art. 3<sup>4</sup> alin. (3) 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, pentru perioada 1 iulie 2017 – 31 august 2021;

- personalul didactic din învățământul preuniversitar și universitar de stat, inclusiv personalul didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, beneficiază de plata diferențelor de drepturi salariale cuvenite, dar neacordate, rezultate din aplicarea și calcularea creșterilor, respectiv a majorărilor salariale prevăzute la: art. 15 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și la art. 4, art. 5 alin. (1), art. 7 și art. 8 din anexa nr. I capitolul I litera B – „Reglementări specifice personalului didactic din învățământ” – la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, la salariul de bază aflat în plată, pentru perioada 1 ianuarie 2019 – 31 mai 2021.;

- sumele necesare acordării diferențelor de drepturi salariale stabilite mai sus urmează să fie actualizate cu indicii de inflație și se vor asigura de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Educației, fiind plătite eșalonat, pe o perioadă de 5 ani, de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, astfel:

a) în primul an calendaristic de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se plătește 5% din valoarea diferențelor salariale;

b) în al doilea an calendaristic de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se plătește 10% din valoarea diferențelor salariale;

c) în al treilea an calendaristic de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se plătește 25% din valoarea diferențelor salariale;

d) în al patrulea an calendaristic de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se plătește 25% din valoarea diferențelor salariale;

e) în al cincilea an calendaristic de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se plătește 35% din valoarea diferențelor salariale;

- plata sumelor în cauză se va face anual, într-o singură tranșă, până la data de 30 iunie;

- pentru anul 2022, plata sumelor se face într-o singură tranșă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

**Secțiunea a 3-a**  
**Impactul socioeconomic al proiectului de ordonanță de urgență**

**1. Impact macroeconomic**

Nu este cazul

**2. Impact asupra mediului de afaceri**

Nu este cazul.

**3. Impact social**

Se urmărește salarizarea corectă, în spiritul și litera Legii-cadru nr. 153/2017, a personalului didactic din învățământul preuniversitar de stat, făcând aplicarea Deciziilor Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 64/2020, nr. 7/2021, nr. 8/2021 și nr. 24/2021.

**4. Impact asupra mediului**

Nu este cazul.

**Secțiunea 4**  
**Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)**

-mii lei-

Indicatori	Anul Curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
		3	4	5	6	
1	2					
<b>1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:</b>						
<b>a) buget de stat, din acesta:</b>						
	2022	2023	2024	2025	2026	Media
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
<b>b) bugete locale:</b>						
(i) impozit pe profit						
<b>c) bugetul asigurărilor sociale de stat:</b>						
(i) contribuții de asigurări						
<b>2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus, din care:</b>						

<b>a) buget de stat, din care:</b>	61.380	122.750	306.880	306.880	429.630	245.504
(i) cheltuieli de personal	61.380	122.750	306.880	306.880	429.630	245.504
(ii) bunuri și servicii						
<b>b) bugete locale:</b>						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
<b>c) bugetul asigurărilor sociale de stat:</b>						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
<b>3. Impact financiar, din care:</b>	-61.380	-122.750	-306.880	-306.880	-429.630	-245.504
<b>a) buget de stat</b>	-61.380	-122.750	-306.880	-306.880	-429.630	-245.504
<b>b) bugete locale</b>						
<b>4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare</b>	Buget de stat					
<b>5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare</b>	Nu este cazul					
6. Alte informații	În anul 2022 sumele vor fi asigurate în limita bugetului aprobat Ministerului Educației, potrivit legii.					

**Secțiunea a 5 a**  
**Efectele proiectului ordonanței de urgență asupra legislației în vigoare**

**1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor:**

**a) Acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de ordonanță de urgență:**

Nu se referă în mod direct la acest subiect.

**b) Acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții:**

În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Educației aprobă, prin ordin al ministrului, normele metodologice de aplicare a acestora.

**1^1. Compatibilitatea proiectului de ordonanță de urgență cu legislația în domeniul achizițiilor publice**

**a) impact legislativ - prevederi de modificare și completare a cadrului normativ în domeniul achizițiilor publice, prevederi derogatorii;**

Nu este cazul.

**b) norme cu impact la nivel operațional/tehnic - sisteme electronice utilizate în desfășurarea procedurilor de achiziție publică, unități centralizate de achiziții publice, structură organizatorică internă a autorităților contractante.**

Nu este cazul.

<p><b>2. Conformitatea proiectului de ordonanță de urgență cu legislația comunitară în cazul proiectelor ce transpun prevederi comunitare</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>4. Hotărâri ale Curții Europene de Justiție a Uniunii Europene</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>Secțiunea a 6 - a</b> <b>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de ordonanță de urgență</b></p>
<p><b>1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, instituțiile de cercetare și alte organisme implicate</b> Inițierea actului normativ este rezultatul discuțiilor cu federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate învățământ preuniversitar și învățământ universitar.</p>
<p><b>2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de ordonanță de urgență</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de ordonanță de urgență are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005, privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>4. Consultări desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente</b> Nu este cazul.</p>
<p><b>5. Informații privind avizarea de către:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Consiliul Legislativ – este necesar avizul</li> <li>b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării</li> <li>c) Consiliul Economic și Social – este necesar avizul</li> <li>d) Consiliul Concurenței</li> <li>e) Curtea de Conturi</li> </ul>
<p><b>Secțiunea a 7-a</b> <b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de ordonanță de urgență</b></p>
<p><b>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de ordonanță de urgență și la eventualul impact asupra mediului în urma implementării acestuia, precum și asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice</b> Prezentul proiect va fi afișat pe site-ul <a href="http://www.edu.ro">www.edu.ro</a>.</p>

**Secțiunea a 8-a**  
**Măsurile de implementare**

**Măsurile de punere în aplicare a proiectului de ordonanță de urgență de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente**

Nu este cazul.

În aceste condiții, având în vedere și prevederile art. 16 alin. (1) din Constituția României, revizuită, potrivit căruia „*cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări*”, dar și pe cele ale art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, conform căruia „*principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea dreptului la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare*”, pentru a se preveni orice discriminare a personalului didactic din învățământul preuniversitar și universitar de stat, față de faptul că toate elementele de mai sus vizează un interes public și constituie o situație extraordinară, a cărei reglementare nu poate fi amânată și impune adoptarea de măsuri imediate pe calea ordonanței de urgență, în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată, am inițiat prezentul proiect de ordonanță de urgență.

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de *Ordonanță de urgență privind plata diferențelor de drepturi salariale cuvenite personalului didactic din învățământul de stat pentru perioada 1 iulie 2017 – 31 august 2021*, proiect pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

MINISTRUL EDUCAȚIEI,  
Sorin – Mihai CÎMPEANU

Avizat favorabil:

MINISTRUL MUNCII ȘI  
SOLIDARITĂȚII SOCIALE,  
Marius – Constantin BUDĂI

MINISTRUL FINANȚELOR,  
Adrian CÂCIU

MINISTRUL JUSTIȚIEI,  
Marian – Cătălin PREDOIU