



## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

**Biroul permanent al Senatului**

Bp. 270 ..... / 24.05.2024.....

**AVIZ**

**referitor la proiectul de Ordonanță de urgență a Guvernului  
privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele  
sectoare de activitate bugetară precum și reglementarea  
unor aspecte organizatorice**

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Ordonanță de urgență a Guvernului privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară precum și reglementarea unor aspecte organizatorice.*

## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 23.05.2024, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea motivare:

- cu titlu de principiu, proiectul de ordonanță ridică probleme de interpretare și aplicare în practică și crează noi neînțelegeri în sistemul de salarizare din domeniul bugetar, astfel:
  - pe deoparte, proiectul legislativ stabilește o nouă serie de creșteri salariale doar pentru anumite sectoare de activitate bugetară, pentru anumite categorii de

personal. Spre exemplu, nu se ține cont de faptul că, în luna ianuarie a.c., pentru unele categorii din aceeași familie ocupațională (cum ar fi Administrație - Anexa VIII), s-a acordat deja o creștere salarială prin Ordonanța de urgență nr. 115/2023, fiind adâncite astfel inechitățile din sistem, deoarece unele categorii de personal vor beneficia de avantaje salariale suplimentare față de celelalte;

- se propune ca *majorarea salarială de 10% să se aplice la nivelul salariului de bază din decembrie 2023*. Cu toate acestea, prin Ordonanța de urgență nr. 115/2023, de la 1 ianuarie 2024, personalul plătit din fonduri publice a beneficiat de o creștere salarială de 5% aplicată asupra aceleiași baze. Astfel, proiectul de ordonanță nu va produce efectele dorite pe deplin, întrucât o parte din această majorare, respectiv cei 5% deja acordați în ianuarie, va fi anulată;
- altă interpretare a textului ar fi aceea potrivit căreia, dacă se au în vedere creșteri salariale de 5% aplicate aceleiași baze salariale din decembrie 2023 acordate în iunie și apoi în septembrie, vor rezulta două majorări salariale cu aceeași valoare în cele două tranșe, ceea ce nu reprezintă o creștere efectivă și oportună;
- pe de altă parte, se ridică probleme de interpretare și de aplicare pentru categoriile de personal care au beneficiat de majorări salariale în temeiul Ordonanței de urgență nr.128/2023. Din Nota de fundamentare se poate interpreta că aceste categorii de personal nu fac obiectul ordonanței de urgență, dar din textul ordonanței, așa cum este formulat, nu reiese clar această situație. În plus, se creează noi situații discriminatorii între personalul de la nivel central și cel teritorial, deși scopul Ordonanței de urgență nr.128/2023 a fost eliminarea diferențelor salariale între funcțiile din cadrul structurilor subordonate și cele aferente personalului din administrația publică centrală. Prin acest proiect de act normativ, personalul din structurile subordonate teritoriale vor beneficia de salarii mai mici cu 10% față de cel de la nivel central, contrar obiectivului inițial al Ordonanței mai sus invocate;
- mai mult, proiectul de ordonanță prevede o majorare etapizată, acordată în două tranșe, respectiv în luna iunie și apoi în luna septembrie 2024. Propunerea de creștere în etape este inacceptabilă și intră în conflict cu prevederile art. 17 din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr.69/2010;
- în domeniul sănătății exista în prezent 3 moduri de salarizare pentru personalul TESA:
  - în Anexa 8 așa cum greșit a fost implementat odată cu apariția Legii nr. 153/2017

- în Anexa 7 (punctele 2 și 4) așa cum a fost obținut în instanțe, în urma acțiunilor de promovare a acestui mod de salarizare superior Anexei 8, ale UNIUNII TESA.
- în Anexa 7, însă punctele 1 și 3 consfințit prin deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție) - decizia ICCJ nr.80/2023.

În timp ce o parte din manageri a înțeles să respecte deciziile ICCJ, o mare parte, majoritară, încă are îndoieli că este corect. În acest fel, managerii nu vor mai putea să invoce nimic într-o interpretare eronată a deciziilor ICCJ iar personalul TESA ar putea fi remunerat unitar pe o singură ANEXA (cea mai buna varianta) și anume ANEXA 7 punctele 1 și 3;

- art. IV alin. (1) este în contradicție cu articolul 9 din Directiva 90/270/CEE, în cauza C 392/21, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis, la data de 22 decembrie 2022, că ochelarii de vedere destinați celor care lucrează cu un monitor trebuie furnizați lucrătorilor de către angajator sau acesta să ramburseze cheltuielile aferente. Curtea a stabilit că articolul 9 din Directiva 90/270/CEE are ca obiectiv protejarea ochilor și a vederii lucrătorilor, în special dreptul acestora de a primi aparate de corecție speciale, specifice lucrului în cauză, dacă rezultatul testului prevăzut la alineatul (1) al acestui articol 9 sau cel al examenului prevăzut la alineatul (2) al articolului 9 menționat fac necesare aparatele respective. Ca urmare, Curtea a decis:
  - prin „aparate de corecție” se înțelege nu doar ochelarii, ci și alte tipuri de aparate susceptibile să corecteze sau să prevină dificultățile vizuale;
  - dificultățile vizuale care conduc la dreptul unui angajat de a beneficia de un aparat de corecție special nu trebuie să fi fost cauzate în mod necesar de lucrul la monitor;
  - ochelarii nu trebuie să fie utilizați exclusiv la locul de muncă sau în exercitarea unor sarcini profesionale;
  - în legea națională se poate prevedea că lucrătorul poate alege fie să obțină direct de la angajatorul său un aparat de corecție special, fie să suporte el costul și să obțină apoi rambursarea de la angajator;
- proiectul de act normativ exclude personalul încadrat pe Anexa nr. VI din Legea nr. 153/2017, respectiv Familia Ocupațională de Funcții Bugetare „Apărare, Ordine Publică și securitate Națională”, o familie ocupațională care nu beneficiază de legea salarizării aplicată în integralitate și înregistrând mai multe restanțe salariale de primit de la Guvernul României;
- Guvernul intenționează să acorde creșteri salariale neutilizând niciun criteriu obiectiv care să stea la baza acestor majorări și nici nu prevede, în contrapondere,

criterii de performanță sau alte elemente care să încurajeze, odată cu majorările salariale, creșterea performanței în sectorul public și, acolo unde este cazul, creșterea calității serviciilor publice. Impactul bugetar este de peste 1,12 miliarde de lei, în condițiile în care Comisia Europeană a înrăutățit prognoza de deficit pentru România și a avertizat că deficitul guvernamental va urca la 6,9% din PIB în 2024 și la 7% din PIB în 2025. Conform Comisiei, creșterea rapidă a cheltuielilor guvernamentale este principalul motor din spatele acestui deficit mai mare. În acest context, Guvernul se împrumută masiv pentru a acoperi deficitul bugetar și a refinanța datoria existentă și, prin proiectul de OUG, nu propune și alte măsuri care să echilibreze situația bugetară raportat la costurile acestei măsuri;

- la art. I, deși în Nota de fundamentare scopul măsurilor este indicat ca fiind corectarea diferențelor nejustificate prin raportare la principiul esențial „muncă de valoare egală, remunerație egală”, aceste diferențe de majorează. Practic, prin adoptarea acestei măsuri nu numai că nu se atinge scopul, ci chiar se accentuează discriminarea între salariații aceleași categorii profesionale, dar și în cadrul unei familii ocupaționale și nu mai sunt respectate principiile de bază ale legii salarizării personalului plătit din fonduri publice, transformându-se într-o lege a discrepanțelor salariale. Aceste măsuri sunt în contradicție cu dispozițiile Legii nr. 24/2000 și chiar neconstituționale, însă fiind promovată ca ordonanță de urgență, va produce imediat efecte, ele putând fi corectate ulterior prin acțiuni în instanță, ceea ce a luat în calcul inițiatorul și a blocat și aplicarea de îndată a hotărârilor judecătorești chiar prin același proiect, la art. VI;
- la art. II, pe lângă aceleași aspecte care țin, pe de-o parte de normele de tehnică legislativă și de corelarea scopului prezentat în Nota de fundamentare și norma în sine, sintagma „pot beneficia” este o falsă impresie că lucrătorii respectivi au un drept, el fiind condiționat și la discreția ordonatorilor de credite, iar pe de altă parte avem aceeași situație în care drepturile fundamentale sunt ignorate;
- la art. IV, statul, după ce a ignorat aproape 20 de ani o Directivă, indică clar intenția de a continua încălcarea acestor norme, plafonând cheltuieli care țin, de această dată, în mod clar și direct, de securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- la art. V, contrar Legii dialogului social nr. 367/2022, la nivel național, dar și contrar directivelor, convențiilor, pactelor și tratatelor internaționale, este evidențiată intenția de interveni în executarea contractelor colective de muncă, încheiate conform dispozițiilor legale și, implicit, devenite o veritabilă lege a părților. Concret, drepturile lucrătorilor vor fi diminuate ca urmare a adoptării unui act

normativ susceptibil a fi neconstituțional, ceea ce reprezintă chiar definiția prezentată de art. 1 pct. 30 din Legea nr. 367/2022;

- la art. VI, la fel de susceptibil a fi neconstituțional, se urmărește în principal nerespectarea și nepunerea în aplicare a hotărârilor judecătorești și, în subsidiar, împiedicarea lucrătorilor de a beneficia de drepturile câștigate prin acest hotărâri, prin înființarea unei Comisii care să interpreteze ceea ce instanțele au dispus. Practic, rolul și independența justiției sunt eliminate, dreptul salariatului român de a-și recupera drepturi salariale cuvenite și neacordate de angajator devine un drept iluzoriu care nu se va mai materializa într-un termen rezonabil, având în vedere și termenul de 5 ani prevăzut de statul român pentru plata efectivă a drepturilor recunoscute de instanțele judecătorești. Aceste aspecte indică foarte clar că statul român se îndepărtează rapid de orice definiție a democrației și a statului de drept;
- art. V pct. 1 este contrar principiilor Legii nr. 153/2017, Deciziei ICCJ nr. 80/2023 și Constituției României întrucât interzice prin lege eliminarea discriminărilor salariale. Actele administrative de încadrare salarială a bugetarilor se emit în baza și executarea legii, deci nu se pot emite acte administrative de stabilire a drepturilor salariale suplimentare celor prevăzute de lege. Pe de altă parte, inechitățile salariale există întrucât nu au fost puse în executare Legea nr. 71/2015, Ordonanța de urgență nr. 20/2016, Decizia CCR 794/2016, Legea nr. 153/2017 și Decizia ICCJ nr. 80/2023;
- la art. II nu sunt incluse instituțiile și serviciile publice de interes județean din subordinea consiliilor județene, primăriilor și consiliilor locale. Textul din proiect nu asigură un cadru unitar de majorare a salariilor de bază pentru personalul din cadrul aceleiași familii ocupaționale, fiind imperios necesar a fi respectată Decizia nr. 80/11.12.2023 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție a României, în dosarul nr. 2435/1/2023, potrivit căreia: *"În interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, stabilește că principiile nediscriminării și egalității pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub rezerva ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale."*;
- prevederile art. III alin. (1) nu se vor aplica și personalului din serviciile/birourile județene ale Arhivelor Naționale și din Serviciul Municipiului București ale Arhivelor Naționale;

- Biblioteca Națională a României beneficiază de două ori de majorare. În baza Ordonanței de urgență nr. 128/2023 a primit 8% de la 1 ianuarie și urmează să primească 12% la 1 iunie. Aflându-se pe Anexa III, va beneficia și de proiectul noii ordonanțe, respectiv 5% în iunie 2024, 5% în septembrie 2024. În schimb, cercetătorii din muzee și institute ale Academiei nu au beneficiat nici de Ordonanța de urgență nr 128/2023 și nu vor beneficia nici de noua reglementare. Cercetătorii din muzee și din institutele Academiei se află pe Anexa 1, Cap. II. și oricum sunt grav discriminați față de cercetătorii din învățământ;
- raportat la sectorul cultural, în mod aleatoriu și discriminatoriu, se aplică mărimi de 10 % inclusiv în zona unde salariile de încadrare depășesc 10 000 lei, accentuând discrepanțele din cadrul aceleiași familii ocupaționale, fără a se lua în considerare specificul muncii, complexitatea pregătirii și nici contribuția domeniilor la venitul statului. Astfel, după aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență nr. 128/2023, muzeele și bibliotecile publice, cu atribuții complexe și personal specializat, au fost din nou discriminate față de aceleași profesii din instituțiile muzeale aparținând Ministerului Educației, unele neacreditate conform legii. S-a ajuns la discrepanțe salariale de sute sau chiar mii de lei pentru aceeași profesie. Acum, prin această ordonanță, se mai alocă o majorare de 10% unor instituții care deja au beneficiat de prevederile Ordonanței de urgență nr. (ex.: Biblioteca Națională a României), iar diferențele de salarizare din Anexa III devin insurmontabile între instituțiile ce administrează bunuri de milioane de euro - Patrimoniu cultural național și instituțiile de spectacol. La treapta de salarizare 1A, cea mai înaltă treaptă de salarizare a specialiștilor din familia ocupațională CULTURĂ diferențele ajung și la 6000 lei;
- în concluzie, proiectul de ordonanță de urgență ar trebui să vizeze doar acele categorii de personal care nu au beneficiat până acum de creșteri salariale, pentru a nu crea alte inechități și discriminări în cadrul aceleiași familii ocupaționale, iar *majorarea procentuală ar trebui aplicată asupra salariului de bază aflat în plată, într-o singură tranșă, la 1 iunie 2024, pentru a reflecta o creștere reală și corespunzătoare și pentru o aplicare echitabilă și unitară.*

Președinte, MO  
Bogdan ȘIMION