



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)

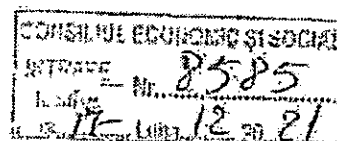
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„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. 592, 17.12.2021

AVIZ



**referitor la proiectul de Ordonanță de urgență a Guvernului privind
unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru
modificarea unor acte normative**

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 unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea unor acte normative.*

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 17.12.2021, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.25/04.03.2021, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea motivare:

- aplicarea prevederilor proiectului de act normativ instituie o discriminare între categoriile bugetare egal îndreptățite în aplicarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare. Termenele de aplicare pentru tranșele din lege au fost 1 septembrie 2020 și 1 septembrie 2021, ambele fiind prorogate, tranșele cu sumele aferente urmând să fie acordate începând cu 1 ianuarie 2022, pentru toate categoriile de bugetari cuprinse în legea mai sus enunțată;
- prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, a fost reglementat un sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar. Intenția de înlăturare a inechităților existente în vechile legi

de salarizare rezultă din principiile sistemului de salarizare prevăzute la art.6 lit b) și c), unde se admite existența acestor inechități, astfel:

b) 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;

c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

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, constând în asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală, sunt principii aflate într-o legătură indisolubilă.

Legea-cadru nr. 153/2017 trebuia să aibă ca finalitate înlăturarea diferențelor salariale existente între funcționarii publici aflați în situații similare. 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.

Instabilitatea legislativă este un factor generator de litigii, lipsa predictibilității pe termen mediu și lung conduce la multiplicarea cauzelor aflate pe rolul instanțelor judecătorești, generatoare de costuri suplimentare.

Principiul certitudinii juridice este un alt principiu nerespectat. Astfel, excluderea unor categorii, fără a avea în vedere un criteriu obiectiv, încalcă următoarele articole din Constituție:

- art. 16 - Egalitatea în drepturi;
- art. 20 - Tratatelor internaționale privind drepturile omului;
- dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.
- dacă exista neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

Totodată, consacrarea legislativă a situației de discriminare prin excludere pentru anumite categorii privind neacordarea unor drepturi salariale încalcă pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, astfel:

1. Declarația universală a drepturilor omului din 10 decembrie 1948 a Organizației Națiunilor Unite, care stabilește: "Toți oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la salariu egal pentru muncă egală."
2. Convenția privind egalitatea de remunerare, 1951, unde termenul "remunerație" „cuprinde salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă, și care stabilește că "diferențele de quantum ale remunerației, care corespund, fără a ține seama de sex, unor diferențe ce rezultă dintr-o, astfel de apreciere obiectivă a lucrărilor care trebuie să fie efectuate vor trebui să fie considerate contrarii principiului egalității de remunerație a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală".
3. În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții de Justiție, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă.
4. Principiul egalității remunerațiilor pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală. Remunerația egală este un principiu fundamental al Uniunii Europene, care stabilește că "remunerația acordată pentru aceeași muncă, plătită după rezultat, să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură".

Se constată astfel, că deși Legea-cadru nr.153/2017 nu și-a atins scopul, de fiecare dată aplicarea acesteia a fost amânată;

- a devenit o practică ca prin ordonanță de urgență a Guvernului să se proroge aplicarea unor legi. De câțiva ani, se prorogă aplicarea unor drepturi prevăzute prin lege. Din cauza prorogării veniturilor salariaților, anual, se plafonează veniturile salariaților la nivelul primei prorogări, nu la nivelul lunii decembrie 2021. Este o discriminare între salariați, pentru că unele salarii sunt plafonate, iar, pentru cei care beneficiază de salariul minim pe economie, se indexează periodic, ceea ce duce la comprimarea nivelului salarial, fără să se țină cont de responsabilitățile și complexitatea activităților;
- prin art.VI din proiectul de act normativ, se propune plata eșalonată pe 5 ani pentru hotărârile judecătorești având ca obiect acordarea unor drepturi de natură salarială stabilite în favoarea personalului din instituțiile și autoritățile publice devenite executorii în perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2022. Astfel, prin acest proiect de ordonanță, Guvernul intervine în aplicarea hotărârilor judecătorești.

Președinte,
Bogdan SIMION