

EXPUNERE DE MOTIVE

Odată cu intrarea în vigoare a Legii-cadru nr.153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, s-au produs o serie de disfuncționalități majore în ceea ce privește salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Un astfel de exemplu concret este faptul că, la acest moment, legea cadru nu mai face vorbire directă de către casele județene de asigurări de sănătate, cu toate că:

➤ Conform prevederilor art. 276 coroborate cu art. 277 din Legea nr. 95/2006, republicată, privind reforma în domeniul sănătății, legiutorul a stipulat că, Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) este instituție publică, autonomă, de interes național, cu personalitate juridică, este organ de specialitate al administrației publice centrale, care administrează și gestionează sistemul de asigurări de sănătate, iar casele de asigurări de sănătate sunt instituții publice, cu personalitate juridică, cu bugete proprii, în subordinea CNAS; în acest context, este evident că se aplică caselor de asigurări de sănătate prin similitudine același regim juridic al instituției căreia i se subordonează, având în vedere și faptul că nici o normă legală în vigoare nu edictează în sens contrar.

➤ Conform prevederilor art. 8 alin. 1 din Legea nr. 188/1999, republicată, privind statutul funcționarilor publici – „Funcțiile publice de stat sunt funcțiile publice stabilite și avizate, potrivit legii, în cadrul ministerelor, organelor de specialitate ale administrației publice centrale, precum și în cadrul autorităților administrative autonome.”

Prin urmare, aplicarea Legii cadru nr.153/2017 va conduce la o diminuare a salariilor de bază a unor angajați și nu la o creștere salarială așa cum prevede proiectul de reglementare.

Sunt de menționat în acest sens dispozițiile art. 53 din Constituția României, republicată, potrivit cărora:

➤ ”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, 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.

➤ (2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică.

Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

Rezultă astfel, că dreptul salarial, recunoscut prin lege, poate fi restrâns numai într-una din situațiile prevăzute mai sus.

Diminuarea nu este motivată nici în privința scopului legitim urmărit și nici cu privire la proporționalitatea mijloacelor utilizate, fiind o măsură care nu respectă un raport rezonabil de proporționalitate, în contextul în care orice ingerință într-un drept patrimonial câștigat – salariul de bază în plăți - trebuie să păstreze un echilibru just între cerințele de interes general și cele de protecție a drepturilor fundamentale ale individului.

În caz contrar:

➤ Se încalcă prevederile art.1 din Protocolul Adițional nr.1 la Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale “orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale. Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decât pentru o cauză de utilitate publică și în condițiile prevăzute de lege și de principiile generale ale dreptului internațional.”

➤ Se încalcă prevederile Directivei 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

➤ Se încalcă art. 5 din Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificări și completări referitoare la principiul egalității de tratament față de toți salariații, în cadrul relațiilor de muncă;

➤ Nu sunt respectate însăși unele din principiile enunțate la art. 6 al Legii 153/2017, care stau la baza sistemului de salarizare și anume principiul nediscriminării, principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală; principiul importanței sociale a muncii, principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate.

Față de temeiurile legale incidente, astfel cum au fost enumerate anterior, se evidențiază următoarele aspecte:

➤ Prin dispozițiile art. III alin. 1 din Legea nr. 207/2017 pentru aprobarea OUG nr. 56/2017

privind completarea art. II din Legea nr. 152/2017 pentru aprobarea OUG nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare s-a stabilit faptul că începând cu data de 1 noiembrie 2017 salariile de bază ale personalului din cadrul direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice, ale Autorității Sanitar-Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor, ale Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor, ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală se stabilesc, prin asimilare, la nivelul salariilor de bază aferente funcțiilor publice și contractuale din cadrul aparatului central al Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

În acest context, este legiferată în mod expres excepția salarizării funcționarilor publici care dețin funcții specifice de stat prin asimilare cu nivelul de salarizare al funcțiilor publice și contractuale din cadrul aparatului central, existând astfel premisa și precedentul aplicării aceleiași tehnici legislative pentru personalul încadrat în casele de asigurări de sănătate.

- Există vădite discrepanțe între salarizarea personalului de conducere și de execuție la nivel central, pe de o parte, și salarizarea personalului de conducere și de execuție la nivel local; în mod concret, subliniem faptul că prin noua grilă de salarizare este omisă transpunerea la nivel local a diferenței procentuale între salarizarea funcțiilor de conducere raportat la funcțiile de execuție – raportul procentual este menținut la nivelul CNAS, dar nu se regăsește și pentru Casele de Asigurări de Sănătate județene.

Spre edificare, învederăm că în cadrul CNAS diferența procentuală de salarizare între funcția de director executiv și funcția de consilier superior cu grad maxim de vechime este de aproximativ 40%, iar între funcția de șef serviciu și funcția de consilier superior cu grad maxim de vechime este de aproximativ 30%.

În cadrul CAS județene diferența procentuală de salarizare între funcția de director executiv și funcția de consilier superior cu grad maxim de vechime este de aproximativ 20%, între funcția de șef serviciu și funcția de consilier superior cu grad maxim de vechime este de aproximativ 10%, iar între funcția de șef birou și funcția de consilier superior cu grad maxim de vechime este insesizabilă, de aproximativ 5%. Circumstațiat de aceste împrejurări, este evidentă lipsa de motivare a ocupării de către funcționarii publici a funcțiilor de conducere, fiind binecunoscută responsabilitatea implicată de deținerea unei astfel de poziții.

- În sprijinul aserțiunilor anterioare, se va ține cont și de faptul că din interpretarea translativă a normelor legale aplicabile caselor de asigurări de sănătate și personalului

încadrat în cadrul acestora rezultă faptul că funcțiile publice din cadrul caselor de asigurări de sănătate sunt funcții publice de stat, astfel că la reîncadrarea angajaților conform prevederilor noii legi a salarizării, acestora trebuie să li se acorde nivelul de salarizare corespunzător funcțiilor din administrația publică centrală și nu teritorială.

- Cheltuielile de personal respectă la acest moment obligativitatea încadrării în procentul de 3% (cheltuielile cu salarizarea personalului fiind chiar mult inferioare față de acest nivel), ținându-se cont și de faptul că încă nu s-a efectuat plata salarială conform noii grile de salarizare și care urmează a diminua semnificativ salarizarea personalului încadrat în cadrul caselor de asigurări de sănătate. Este creată astfel fără puțință de tăgadă posibilitatea menținerii în plată a salarizării actuale.
- Se va lua în considerare riscul iminent al declanșării acțiunilor judecătorești, cu toate cheltuielile aferente acestora, raportat la nemulțumirile justificate ale personalului încadrat în casele de asigurări sociale de sănătate, generate de modul de reglementare și aplicare a actualei grile de salarizare.
- La acest moment, în urma aplicării Legii-cadru nr. 153/2017 referitoare la salarizarea personalului plătit din fonduri publice astfel cum este în vigoare, aproximativ 70% din personalul CAS Iași a suferit diminuări salariale excesive, în cuantum procentual situat între 10%-50%.

Având în vedere toate aceste motive, apreciez necesară adoptarea acestei propuneri legislative, care să corecteze erorile actuale și să reprezinte un prim pas în implementarea unui cadru legislativ bine definit și eficient în ceea ce privește salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Inițiator:

Deputat PMP

Petru Movilă





Parlamentul României
Camera Deputaților



Tabel co-inițiatori

Nr. crt.	Nume și prenume	Grup Parlamentar	Semnătură
1	TOMAC EUGEN	PMP	
2	COLIU ALEX PETRISOR	PMP	
3	TODORAN ADRIAN	PMP	
4	CRISTACHE CATALIN	PMP	
5	CODREANU CONSTANȚA	PMP	
6	Simionca Sorin	PMP	
7	Pascan Emil-Marian	PMP	
8	Principel Cornel	PMP	
9	TURCESCU ROBERT	PMP	
10	TARUGAN ION	PMP	
11	CRISTIAN SETER	PMP	
12	BOZIANU CATALINA	PMP	
13	Eftestighu Beteu	PMP	
14	GANEȚ ION	PMP	
15	Talpas Iustin	PMP	
16	Simionescu Cornel	PMP	
17	DANIEL OCTAVIAN	PMP	
18	Ionuț Viorica	PMP	
19	IONASEN GABRI	PMP	
20	COVACIU SEVERICA	PMP	