

Prezentul document este supus reglementărilor aflate sub incidența regulamentului U.E. nr. 679/2016

R O M Â N I A
TRIBUNALUL ---
SECȚIA MIXTĂ DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL, DE CONFLICTE DE
MUNCĂ SI ASIGURĂRI SOCIALE
Cod operator de date cu caracter personal 3184

Dosar nr. ----

ÎNCHEIERE ÎNDREPTARE EROARE MATERIALĂ

Sedința publică din data de 14 Octombrie 2024

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: ----

Asistent judiciar ----

Asistent judiciar ----

Grefier ----

La ordine este soluționarea cererii de îndreptare a erorii materiale din oficiu în baza art. 442, alin.1 și 2 CPC.

Cauza se soluționează în Camera de Consiliu, fără citarea părților.

Procedura este în mod legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei, după care, instanța constată că nu se impune administrarea de noi probe la dosar, nu este necesară prezența părților, urmând a reține cauza în vederea pronunțării asupra erorii materiale.

TRIBUNALUL,

Deliberând asupra cauzei civile de față constată următoarele:

Se constată existența unor omisiuni în cadrul Încheierii civile din data de 4 septembrie 2024 pronunțate de Tribunalul ----, în dosarul nr. -----.

Analizând actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

Potrivit art. 442 Cod proc. civ., erorile sau omisiunile cu privire la numele, calitatea și susținerile părților sau cele de calcul, precum și orice alte erori materiale din hotărâri sau încheieri pot fi îndreptate din oficiu sau la cerere.

Erorile materiale care pot face obiectul rectificării constau, deci, în greșeli formale, de consemnare în hotărâre a unor date care rezultă în mod cert din dosar, din susținerile probate ale părților sau din caietul grefierului de ședință.

Constatând că eroarea este evidentă și materială, va admite sesizarea din oficiu și va dispune îndreptarea erorii materiale strecurate în considerentele Încheierii civile din data de 4 septembrie 2024 pronunțată de Tribunalul Cluj în dosarul nr. ----, în sensul că în cadrul considerentelor se vor trece și următoarele:

„ Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, constată următoarele:

I. Cu privire la admisibilitatea sesizării:

Instanța reține că potrivit art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024: „Dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.”

Potrivit art. 4 din aceeași ordonanță, dispozițiile sale se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie.

Potrivit preambulului O.U.G. nr. 62/2024, actul normativ s-a adoptat raportat la „necesitatea asigurării de urgență a unei practici judiciare uniforme și unitare - care să elimine diferențierile în materia stabilirii/plății drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice -, care își răsfrânge beneficiile atât pe planul înfăptuirii justiției în mod egal și al asigurării egalității în fața legii, cât și asupra raporturilor socio-economice (...) în considerarea rolului constituțional al Înaltei Curți de Casație și Justiție, consacrat prin art. 126 alin. (3) din Constituția României, republicată, de asigurare a interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești, (...) constatându-se existența unui fenomen generalizat și cu tendințe de permanentizare de practică judiciară neunitară la nivelul instanțelor judecătorești care soluționează procese privitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, precum și litigii referitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie și a altor prestații de asigurări sociale ale acestui personal, având în atenție necesitatea identificării unor remedii procedurale eficiente care să asigure îndeplinirea dezideratului unei practici judiciare unitare în materia supusă reglementării, dar, în același timp, să nu impiețeze asupra bunei funcționări a întregului sistem judiciar.”

În aceste condiții, deși dispozițiile O.U.G. nr. 62/2024 se completează cu dispozițiile Codului de procedură civilă, față de scopul declarat al legiuitorului avut în vedere la adoptarea actului normativ, precum și față de modalitatea de reglementare, instanța apreciază că în concepția O.U.G. nr. 62/2024 condițiile de admisibilitate pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, sunt diferite de cele prevăzute de art. 519 Cod procedură civilă.

Astfel, instanța apreciază că singura condiție de admisibilitate a unei astfel de sesizări, în materia litigiilor privind stabilirea și/sau plata drepturilor de natură salarială sau de pensie ale personalului plătit din fonduri publice, este ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea procesului, iar această chestiune de drept să nici nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Odată verificată îndeplinirea acestei condiții, sesizarea este obligatorie, având în vedere modalitatea de formulare a textului: „*completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac (...) va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.*”

Tribunalul constată îndeplinite condițiile art.2 din OUG nr.62/2024 și că se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept: îndreptățirea reclamantilor la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază (din 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---- și 01.09.2020 pentru reclamantul ----), cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr.---- pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr.---- și dacă se impune obligarea pârâtului la eliberarea în favoarea reclamantilor a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu, cu luarea în considerare, raportat la perioada în care a avut calitatea de angajator al reclamantilor și recalcularea indemnizațiilor de încadrare a reclamantilor, conform Legii nr.71/2015 și OUG nr.20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul -----, cu luarea în considerare a vechimii în specialitate a fiecărui reclamant, ținând cont de cele stabilite prin Sentința civilă nr.---/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr. ----.

Dezlegarea chestiunii de drept este esențială pentru soluționarea prezentei cauze, în sensul că demersul reclamantilor ar putea fi validat, în funcție și de circumstanțele litigiului, dacă se va aprecia că sunt îndreptății la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, ținând cont de cele stabilite prin Sentința civilă nr.---/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr.----.

În situația în care se va considera că nu se impune revizuirea în acest sens, ținând cont de circumstanțele prezentate, soluția instanței ar fi diferită, ținând cont și de elementele litigiului.

În fine, lecturând centralizatoarele privind hotărârile prealabile și recursurile în interesul legii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în materia contenciosului administrativ și litigiilor de muncă, instanța nu a identificat nicio hotărâre privind exact chestiunile de drept care fac obiectul prezentei cauze.

II. Expunerea succintă a cauzei:

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată la data de 23.01.2024 pe rolul Tribunalului ---, sub nr. 294/117/2024, reclamantii --- și --- l-au chemat în judecată pe pârâtul Tribunalul ---, solicitând instanței, ca prin hotărârea ce o va pronunța, să constate îndreptățirea reclamanților la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază (începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---- și 01.09.2020 pentru reclamantul ----), cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr. ---/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul ---, în dosarul nr. ---/107/2023; să oblige pârâtul la eliberarea în favoarea reclamanților a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu, cu luarea în considerare, raportat la perioada în care a avut calitatea de angajator al reclamanților, a recalculării indemnizațiilor de încadrare ale acestora, conform Legii nr. 71/2015 și O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---- și 01.09.2020 pentru reclamantul ----, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr. ---/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. ---/107/2023; obligarea pârâtului la plata cheltuielilor de judecată.

În motivare, au arătat, în esență, că prin cererile adresate pârâtului, înregistrate sub nr. --/20.12.2023 și ---/20.12.2023, au solicitat eliberarea, în favoarea acestora, în mod individual, a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu de care beneficiază în prezent, cu luarea în considerare, a drepturilor câștigate prin Sentința civilă nr. ---/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. ---/107/2023, rămasă definitivă prin neapelare.

Prin această din urmă hotărâre, instanța a admis acțiunea formulată de reclamanți, a constatat starea de discriminare în care se regăsesc reclamanții, din punct de vedere salarial, în raport cu alți specialiști IT din cadrul curților de apel, în ceea ce privește luarea în considerare a vechimii efective în specialitate, dispunând obligarea pârâtului, raportat la perioada în care au avut calitatea de angajator al reclamanților, să recalculeze indemnizațiile de încadrare ale acestora, conform Legii nr. 71/2015 și O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant.

Totodată, instanța a dispus obligarea pârâtului să le plătească reclamanților diferențele salariale rezultate dintre noua indemnizație de încadrare calculată potrivit prezentei sentințe și indemnizația de încadrare anterioară, actualizate cu indicii de inflație la care se va aplica dobânda legală penalizatoare, începând cu data exigibilității fiecărei obligații lunare de plată și până la data plății efective.

Pentru a se pronunța în acest sens, instanța a reținut următoarele:

Reclamanții au fost angajați ai Tribunalului ---, în funcția de specialist IT, fiind în prezent pensionari. Reclamanta --- a fost pensionată începând cu data de 01.03.2021 conform Deciziei nr. 207322/24.03.2021 emisă de Casa teritorială de pensii Harghita, iar reclamantul --- începând cu data de 01.09.2020 conform Deciziei nr. 204532/ 14.09.2020 emisă de Casa Teritorială de Pensii Harghita.

Reclamanții fac parte, așadar, din categoria personalului auxiliar de specialitate al instanțelor și parchetelor, în sensul dispozițiilor art. 3 alin. 2 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului National de Expertize Criminalistice.

Prin cerere s-a solicitat instanței constatarea stării de discriminare în care se află reclamanții prin raportare la alți specialiști IT care își desfășoară activitatea în condiții similare, pe raza altor Curți de Apel din țară, și care sunt încadrați în muncă prin luarea în considerare a vechimii efective în specialitate, conform perioadelor în care s-a prestat activitatea de specialist IT.

În fapt, instanța a reținut că reclamanților li s-au stabilit drepturile salariale prin Deciziile emise de președintele Curții de Apel Târgu Mureș purtând nr. 180/DE/01.10.2018, nr. 44/DE/05.03.2019 și nr. 67/DE/03.04.2019, depuse în copie la dosar (f 12-20). Din cuprinsul acestor decizii rezultă că reclamanții au fost încadrați prin luarea în considerare a gradației corespunzătoare vechimii în muncă, a

sporurilor aferente privind condițiile de muncă grele, vătămătoare sau periculoase precum și a celor privind riscul și suprasolicitarea neuropsihică și pentru păstrarea confidențialității.

În cuprinsul Deciziilor nr. 180/DE/01.10.2018 și nr. 67/DE/03.04.2019 nu se indică luarea în considerare a vechimii în specialitate, iar în cuprinsul Deciziei nr. 44/DE/05.03.2019 este cuprinsă o rubrică privind vechimea în funcție.

În drept, Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aplicabilă începând cu data de 1 iulie 2017, reglementează în cuprinsul Anexei nr. 5 intitulată Familia ocupatională de funcții bugetare „Justiție” și Curtea Constituțională, CAP. II, salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor, specialiștii IT cu studii superioare regăsindu-se în tabel la pozițiile 7-9.

În cazul reclamanților, salariile de bază prevăzute în tabel se majorează corespunzător gradărilor (tranzelor de vechime) prevăzute de art. 10 alin. 4 din aceeași lege, deoarece, potrivit pct. 3 din „NOTA” cap. II, salariile de bază din tabel sunt prevăzute la gradația 0.

S-a constatat de asemenea că salariile de bază reglementate pentru specialiștii IT la gradația 0 sunt corespunzătoare, diferențiat pe trepte de câte 5 ani (de la 6 luni — 5 ani până la peste 20 ani) și „vechimii în funcție”, definite la pct. 1 din „NOTA” ca „vechime în funcții auxiliare de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor”. Astfel, exemplificativ, unui specialist IT, cu o vechime în funcție între 10-15 ani îi revine un salariu de bază la gradația 0 în cuantum, de 5110 lei, care se majorează cu procentul corespunzător gradației pentru vechimea în muncă și în raport de care se calculează sporurile prevăzute în aceeași Anexă 5 a Legii nr. 153/2017, la Cap. VIII - art. 4 și 5 (sporul pentru condiții de muncă, sporul pentru risc și suprasolicitare și sporul de confidențialitate).

Începând cu data de 23 iulie 2018 reclamanților le sunt aplicabile prevederile art. 120 alin. 6 și 7 din Legea nr. 304/2004 republicată și în vigoare la data formulării cererii de chemare în judecată — articole introduse de art. I pct. 53 din Legea nr. 207/2018, conform căruia specialiștii IT din cadrul instanțelor și parchetelor, beneficiază de aceleași drepturi salariale ca specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, stabilite potrivit legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Dispozițiile au fost în vigoare până la 20.02.2019 când au fost abrogate de art. 14 pct. 8 din O.U.G. nr. 7/2019. Conform art. 120 alin. (5) indice 1 introdus din O.U.G. nr. 12/2019, începând cu luna martie 2019, specialiștii IT din cadrul instanțelor și parchetelor, din cadrul aparatului propriu al Consiliului Superior al Magistraturii și al instituțiilor aflate în coordonarea acestuia, al Ministerului Justiției și al Inspecției Judiciare beneficiază de aceleași drepturi salariale ca specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție stabilite potrivit legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Așadar, pentru perioada ulterioară datei de 23.07.2018, specialiștii IT vor beneficia de salariile de bază calculate conform Capitolul VIII, secțiunea a 6-a din Legea nr. 153/2017 ce include normele care reglementează salarizarea „specialiștilor” din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției Naționale Anticorupție, al Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete.

Conform art. 22 din Anexa VIII la Legea nr. 153/2017 „(1) Salariile de bază pentru specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției Naționale Anticorupție și al Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete, sunt prevăzute în prezenta anexă la cap. I lit. B nr. crt. 4.”.

În cuprinsul cap. I lit. B nr. crt. 4 se regăsesc drepturile salariale ale procurorilor cu grad de judecătoreie iar drepturile salariale ale acestora sunt stabilite în funcție de gradație și vechime în funcție.

A reținut instanța, de asemenea, că în acord cu prevederile art. 17 din Capitolul VIII, secțiunea IV, Anexa V din Legea nr. 153/2017, salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, astfel cum este definit la art. 3 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare, se stabilesc pe grade sau trepte profesionale, în raport cu funcția deținută, cu nivelul studiilor, cu vechimea în specialitate, precum și cu nivelul instanței sau al parchetului, după caz.

Dispoziții similare sunt cuprinse și în art. 60 din Legea nr. 567/2004 care prevede că pentru activitatea desfășurată, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de

pe lângă acestea are dreptul la o salarizare stabilită în raport cu nivelul instanței sau parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în muncă și în specialitate, precum și cu alte criterii prevăzute de lege.

Reclamanții au făcut dovada, prin practica judiciară depusă în copie la dosar (Sentința civilă nr. 644/2019 pronunțată la 22 octombrie 2019 de Curtea de Apel București — Secția a IX a de contencios administrativ și fiscal, rămasă definitivă prin respingerea recursului conform Deciziei nr. 416/28.01.2021 de către Înalta Curte de Casație și Justiție), că s-a dispus obligarea angajatorului la emiterea unor acte administrative în favoarea specialiștilor IT din cadrul parchetelor prin luarea în considerare a vechimii în funcția de specialist IT.

Aceleași concluzii pot fi deduse din analiza actelor administrative cu caracter individual (decizii de încadrare) emise de alți ordonatori de credite din cadrul familiei ocupaționale „Justiție”, respectiv Decizia nr. 581/04.09.2018 a președintelui Curții de Apel București, Decizia nr. 177/06.09.2018 a președintelui Curții de Apel Galați, Decizia nr. 290/12.09.2018 a președintelui Curții de Apel Iași, Decizia nr. 54/03.10.2018 a președintelui Curții de Apel Craiova, Decizia nr. 147/20.09.2018 a președintelui Curții de Apel Pitești și din care rezultă fără tăgadă că specialiștii IT din cadrul instanțelor aflate în circumscripțiile teritoriale ale acestor ordonatori principali de credite au fost încadrați prin luarea în considerare, în mod specific, de la caz la caz, a vechimii în specialitate (vechime în funcția de specialist IT), salariile fiind diferențiate și prin raportare la acest element, nu doar prin cel referitor la vechimea în muncă.

Comparând cuantumul salariilor stabilite în favoarea reclamanților prin Deciziile de încadrare ante menționate emise de președintele Curții de Apel Târgu Mureș cu nivelul salariilor stabilite prin acte administrative — decizii de încadrare — emise de alți ordonatori principali de credite, conform datelor ce rezultă din evidentele privind transparenta veniturilor salariale ale diverselor Curți de Apel (printre care Curtea de Apel Pitești, Curtea de Apel Craiova, Curtea de Apel Oradea, Curtea de Apel Bacău, Curtea de Apel Iași, Curtea de Apel București, Curtea de Apel Timișoara sau Curtea de Apel Cluj, Curtea de Apel Alba Iulia), depuse în copie la dosar de către reclamanți) instanța a reținut că se constată că salariul de bază brut lunar raportat la același nivel de studii și vechime în muncă este mai mic în cazul reclamanților.

Spre exemplu, în cazul unui specialist IT cu studii superioare, gradația 4 aferentă vechimii în muncă, cu o vechime în specialitate de peste 20 ani, angajat al Curții de Apel Craiova, totalul venitului brut este de 21.358 lei. Prin comparație, în cazul reclamanților, conform Deciziei nr. 44/DE/05.03.2019 emisă de Președintele Curții de Apel Târgu Mureș, pentru aceleași condiții privind studiile superioare, gradația 5 aferentă vechimii în muncă și vechimea în funcție de peste 20 ani, totalul venitului brut este de doar 12557 lei, respectiv 10273 lei.

Potrivit art. 16 alin. 1 și 2 din Constituția României, cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților, fără privilegii și discriminări, nimeni nefiind mai presus de lege.

Prin sistemul de salarizare (instituție de dreptul muncii), se înțelege ansamblul principiilor, obiectivelor, elementelor și formelor salarizării care determină condițiile de stabilire și acordare a salariilor (salariul compunându-se din salariul de bază, indemnizații, sporuri și adaosuri, conform art. 155 din Codul muncii).

Sistemul de salarizare este guvernat, printre altele, de două principii fundamentale: cel al egalității de tratament (art. 154 din Codul muncii) și cel al diferențierii salariilor numai în raport cu nivelul studiilor, cu treptele sau gradele profesionale, cu calitatea și cantitatea muncii, respectiv condițiile de muncă.

Ca atare, principiul egalității de tratament în salarizare implică recunoașterea acelorași obiective și elemente de salarizare tuturor persoanelor aflate într-o situație comparabilă.

Analizând situația de fapt astfel cum a fost conturată de ansamblul probator administrat, prin coroborare cu prevederile legale ce reglementează salarizarea reclamanților, instanța a reținut că aceștia sunt discriminați în sensul art. 2 alin. 1-3, art. 6 din OUG nr. 137/2000, întrucât le-a fost refuzată asimilarea salarizării cu alți colegi specialiști IT ce își desfășoară activitatea în condiții similare în cadrul altor instanțe judecătorești și cu privire la care s-a făcut dovada că primesc o remunerație superioară celei oferite reclamanților și stabilite prin Deciziile emise de președintele Curții de Apel Târgu Mureș în calitate de ordonator principal de credit.

Prin art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 se arată că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială etc., care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural, sau în orice alte domenii ale vieții publice.

La alin. 3 din art. 2 al aceluiași act normativ se arată că sunt discriminatorii 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 celui scop sunt adecvate și necesare.

Existența discriminării directe a reclamantilor se întemeiază și pe dispozițiile: art. 7 și art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului (care garantează dreptul tuturor la protecție egală a legii împotriva oricărei discriminări și dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare); art. 7 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat prin Decretul nr. 212/1974 (care garantează dreptul la condiții de muncă juste și prielnice și la egalitate de tratament în salarizare, fără nicio distincție); art. 14 din Convenția europeană privind apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție (care interzic discriminările); art. 4 din Carta socială europeană revizuită (ratificată prin Legea nr. 74/1999) care garantează dreptul la o salarizare echitabilă; art. 5, art. 6, art. 8, art. 39 alin. 1 lit. a, art. 40 alin. 2 lit. c și lit. f, art. 154 alin. 3, art. 165 și art. 155 raportat la art. 1 din Legea nr. 53/2003 (care garantează plata integrală a drepturilor de natură salarială, fără discriminări, restrângeri sau limitări); art. 20, art. 16 alin. 1, art. 53 și art. 41 din Constituție (care garantează aplicarea principiului nediscriminării și în raport cu dreptul la salariu, drept care face parte din conținutul complex al dreptului constituțional la muncă și care nu poate face obiectul unor limitări discriminatorii).

De asemenea, art. 38 alin. (3) din Legea 153/2017, prevede și în anul 2018 și 2019 păstrarea acestor drepturi, cărora li se aplică o anumită majorare.

Cu alte cuvinte, unul și același element constând în obligația de îndeplinire a sarcinilor de serviciu (care revine întregului personal salarizat în baza O.U.G. nr. 27/2006), produce efecte juridice diferențiate în sistemul de salarizare al personalului, în funcție de apartenența la o anumită categorie socio-profesională și de locul de muncă.

Legea nr. 71/2015 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice a avut scopul de a elimina anomaliile legate de aplicarea dispozițiilor legilor de salarizare, care au determinat în domeniul justiției diferențe între drepturile salariale încasate de persoane care desfășoară aceeași activitate.

În cazul în care diferențele de salarizare dintre magistrați provin din drepturi acordate prin hotărâri judecătorești, ordonatorul de credite este obligat ca, la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, din cadrul instituției sau autorității publice, să ia în considerare și drepturile salariale stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești deoarece hotărârea judecătorească, chiar dacă are efecte între părți, interpretează norme de lege cu aplicabilitate generală.

Astfel, prin Decizia nr. 794/15.12.2016, publicată în M.O. nr. 1029/21 decembrie 2016, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și s-a constatat că dispozițiile art. 31 alin. 12 din OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare sunt neconstituționale.

Prin această decizie, Curtea Constituțională a statuat în sensul că pentru respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, prevăzut de OUG nr. 57/2015, corespunzător fiecărei funcții, grad/treaptă, gradatie, 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.

Așa cum a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin Decizia nr. 36 din 4 iunie 2018, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (51) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, soluția egalizării indemnizațiilor la nivel maxim are în vedere și majorările și indexările recunoscute prin hotărâri judecătorești unor magistrați sau membri ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare.

Interpretarea dată de ÎCCJ a fost antamată și prin Decizia nr. 23/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, care statuează că personalul care beneficiază de un quantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad, treaptă și gradație, va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Pentru aceste motive, raportat la ansamblul probator administrat și cu luarea în considerare a textelor legale referite, instanța a admis cererea de chemare în judecată astfel cum a fost formulată și va constata starea de discriminare în care se regăsesc reclamanții din punct de vedere salarial, prin raportare la alți specialiști IT din cadrul curților de apel, în ceea ce privește luarea în considerare a vechimii efective în specialitate.

S-a dispus obligarea părților, raportat la perioada în care au avut calitatea de angajator, la recalcularea indemnizațiilor de încadrare, conform Legii nr. 71/2015 și a O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---- și 01.09.2020 pentru reclamantul ----, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant.

De asemenea, s-a dispus obligarea părților să le plătească reclamanților diferențele salariale rezultate dintre noua indemnizație de încadrare calculată potrivit prezentei sentințe și indemnizația de încadrare anterioară.

În ceea ce privește cererea reclamanților privind plata dobânzii legale penalizatoare și actualizarea cu indicele de inflație, instanța a reținut următoarele:

Potrivit art. 166 alin. (4) din Codul muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului iar conform art. 1.535 alin. (1) și (2) Cod civil, în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până în momentul plății, în quantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu. În lipsa unei convenții, daunele moratorii pentru neexecutare nu pot cuprinde decât dobânda legală aferentă.

Dobânda legală datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență, denumită dobândă penalizatoare, este reglementată de O.G. nr. 13/2011.

În sensul celor expuse mai sus este și Decizia Î.C.C.J. nr. 21/05.10.2015 pronunțată de Î.C.C.J., decizie pronunțată pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, potrivit căreia: „În interpretarea și aplicarea prevederilor ad. 1079 alin. 2 pct. 3 din Codul civil de la 1864 și art. 1.523 alin. (2) lit. d) din Codul civil raportat la art. 166 alin. (1) și (4) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare [art. 161 alin. (1) și (4) din Codul muncii în forma anterioară republicării] și art. 1088 din Codul civil de la 1864, art. 2 din O.G. nr. 9/2000, aprobată prin Legea nr. 356/2002, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu modificările și completările ulterioare, și art. 1.535 din Codul civil, dobânzile penalizatoare datorate de stat pentru executarea cu întârziere a obligațiilor de plată pot fi solicitate pentru termenul de 3 ani anterior datei introducerii acțiunii.”

S-a apreciat întemeiată și solicitarea reclamanților privind actualizarea sumelor de bani restante cu indicele de inflație la data plății efective, având în vedere că prin această operațiune se acoperă prejudiciul cauzat salariatului prin devalorizarea monedei.

Astfel, potrivit principiului reparării integrale a pagubei, creditorul obligației bănești neîndeplinite la scadență are dreptul la actualizarea sumelor de bani, pentru păstrarea valorii reale a acestora, dar și la despăgubiri pentru lipsa de folosință a sumelor de bani, sub forma dobânzii legale

penalizatoare, cele două forme de daune putându-se cumula, întrucât au natură juridică diferită, acoperind prejudicii distincte.

S-a mai făcut trimitere la Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/2014 din 17 februarie 2014 (Completul competent să judece recursul în interesul legii), publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 411, din 3 iunie 2014.

Prin Adresa nr. 69 și 70 din 05.01.2024, pârâtul Tribunalul Harghita le-a comunicat că cererile acestora vizând eliberarea acestor adeverințe, în vederea revizuirii pensiei de serviciu, ar fi neîntemeiată, având în vedere împrejurarea că prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023, fostul lor angajator nu a fost obligat la emiterea acestor adeverințe.

Așa fiind, avem de a face cu un refuz categoric și nejustificat, întrucât singurul motiv invocate este acela al inexistenței unei hotărâri judecătorești care să oblige Tribunalul Harghita la emiterea unor astfel de adeverințe.

Altfel spus, este ca și cum angajatorul-istanță ar refuza plata drepturilor salariale lunare judecătorilor și personalului auxiliar, doar pentru că nicio instanță nu l-a obligat, printr-o hotărâre judecătorească.

Având în vedere refuzul expres exprimat de pârât, au solicitat instanței să dispună obligarea Tribunalului Harghita la eliberarea acestor adeverințe, refuzul acestuia fiind nelegal, având în vedere argumentele ce urmează a fi detaliate.

Astfel, în primul rând, se impune a se observa că art. 68 ind. 1 alin. (10) din Legea nr. 567/2004, privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului în cadrul Institutului National de Expertize Criminalistice, a dobândit conținutul citat mai sus, în urma adoptării O.U.G. nr. 57/2018, modificarea care a intrat în vigoare la data de 08.08.2018. Anterior acestei modificări acest text de lege avea următorul cuprins: „Pensia de serviciu se actualizează, din oficiu, în fiecare an, cu rata medie anuală a inflației, indicator definitiv, cunoscut la data de 1 ianuarie a fiecărui an în care se face actualizarea și comunicat de Institutul National de Statistică. Dacă în urma actualizării rezultă o pensie mai mică, se păstrează pensia aflată în plată.”

Prevederi asemănătoare s-au regăsit și în formele anterioare ale acestui text de lege, inclusiv în perioada în care unele instanțe au emis astfel de adeverințe benevol, iar altele au fost obligate să le emită prin hotărâri judecătorești, în cazul numeroaselor modificări în privința valorii de referință sectorială.

Chiar dacă acest text de lege se raportează la actualizarea pensiilor de serviciu ținând cont de inflație, anual se emit ordonanțe de urgență prin care se suspendă acest drept elementar al personalului auxiliar pensionat.

Mai departe, se impune a se avea în vedere faptul că, prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023, au fost stabilite drepturi suplimentare în favoarea reclamantilor, drepturi care în mod firesc impun a fi luate în considerare în vederea revizuirii pensiilor noastre de serviciu, întrucât duc la o majorare a bazei la care se raportează calculul pensiei de serviciu stabilite anterior acestei hotărâri judecătorești definitive.

Ca atare, pârâtul are obligația de a respecta sentința analizată la pct. 2.1. și de a lua în considerare drepturilor salariale astfel recunoscute în favoarea reclamantilor. În acest sens, cu privire la aplicarea și efectele majorărilor salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, prin Decizia nr. 23/29 iunie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) a statuat (în paragrafele 55-58) că, la data pronunțării hotărârii constitutive de drepturi salariale, angajatorul trebuia să înscrie aceste drepturi salariale în cartelele de muncă. Așadar, înscrisul care atestă majorările drepturilor salariale este hotărârea judecătorească și tot ea dispune și obligarea angajatorului la efectuarea mențiunilor corespunzătoare majorărilor salariale. Proba dreptului salarial, sub forma creșterii salariale cuvenite, o face hotărârea judecătorească constitutivă de drepturi. Această hotărâre trebuie să se bucure în continuare de atributele conferite de lege unui titlu executoriu, acest drept existând efectiv și permanent, lună de lună.

Este vorba, astfel, despre reconfirmarea jurisprudenței anterioare a instanței supreme (Decizia nr. 11/2012, pronunțată pe calea recursului în interesul legii), în condițiile nuanțării aduse prin

distingerea și garantarea salariului în plată, operată prin Decizia nr. 32/19 martie 2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Cu alte cuvinte, drepturile salariale ale personalului, din care au făcut parte, sunt cele stabilite și garantate în plată prin hotărârile judecătorești invocate în acțiune (și probate cu aceste înscrisuri), iar nu cele contrare acestor înscrisuri, rezultând eventual din acte unilaterale ale părților (ordine de salarizare, state de plată etc.).

Respectarea întocmai și necondiționat a hotărârii judecătorești definitive constituie nu doar o obligație procesuală a părâtului, ci și o garanție a dreptului la un proces echitabil, salvagardat de dispozițiile art. 6 paragraful 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentate, precum și un imperativ al statului de drept (potrivit art. 11 alin. 3 raportat la art. 124 alin. 1 din Legea fundamentală).

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut, în jurisprudența sa constantă referitoare la art. 124 și art. 126 din Constituție și la efectele hotărârilor judecătorești (de exemplu, Decizia nr. 794/2016), că „înfăptuirea justiției, în numele legii, are semnificația că actul de justiție izvorăște din normele legate, iar forța lui executorie derivă tot din lege. Altfel spus, hotărârea judecătorească reprezintă un act de aplicare a legii pentru soluționarea unui conflict de drepturi sau interese, constituind un mijloc eficient de restabilire a ordinii de drept democratice și de eficientizare a normelor de drept substanțial. Datorită acestui fapt, hotărârea judecătorească - desemnând tocmai rezultatul activității judiciare - reprezintă, fără îndoială, cel mai important act al justiției. Hotărârea judecătorească, având autoritate de lucru judecat, răspunde nevoii de securitate juridică, părțile având obligația să se supună efectelor obligatorii ale actului jurisdicțional, fără posibilitatea de a mai pune în discuție ceea ce s-a stabilit deja pe calea judecătii. Prin urmare, hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă se situează în sfera actelor de autoritate publică, fiind investită cu o eficiență specifică de către ordinea normativă constituțională. Pe de altă parte, un efect intrinsec al hotărârii judecătorești îl constituie forța executorie a acesteia, care trebuie respectată și executată atât de către cetățeni, cât și de autoritățile publice. Or, a lipsi o hotărâre definitivă și irevocabilă de caracterul ei executoriu reprezintă o încălcare a ordinii juridice a statului de drept și o obstrucționare a bunei funcționări a justiției” (a se vedea în acest sens Decizia nr. 686 din 26 noiembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 27 ianuarie 2015, paragraful 20, Decizia nr. 972 din 21 noiembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 800 din 28 noiembrie 2012, și Decizia nr. 460 din 13 noiembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 9 decembrie 2013). De asemenea, prin Decizia nr. 460 din 13 noiembrie 2013, precitată, Curtea a stabilit că „sensul art. 124 alin. 1 din Constituție este acela că organele care îndeplinesc justitia și care, potrivit art. 126 alin. 1 din Constituție, sunt instanțe judecătorești trebuie să respecte legea, de drept material sau procesual, aceasta fiind cea care determină comportamentul persoanelor fizice și juridice în sfera publică și în circuitul civil. Dispoziția constituțională consacră principiul legalității actului de justiție”.

Deci, părâtul nu poate ignora, la emiterea adeverinței pentru revizuirea pensiei de serviciu, drepturile salariale ale categoriei profesionale la care se face raportarea, drepturi salariale stabilite, ca și cuantum și componente determinate (majorările litigioase) avute și cuvenite, prin hotărârile judecătorești definitive.

Acest nivelul salarial (majorarea salariului de bază în raport de valoarea de referință sectorială de 605,225 lei prin recunoașterea pe cale judecătorească drept nivel salarial legal cuvenit, pentru personalul din familia ocupațională „Justiție”), este aplicabil în cauză.

În acest sens, într-o situație similară, cu privire la aplicarea și efectele creșterilor salariale consfințite prin hotărâri judecătorești, prin Decizia nr. 23/29 iunie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) a statuat (în paragrafele 55-58) că, la data pronunțării hotărârii constitutive de drepturi salariale, angajatorul trebuia să înscrie aceste drepturi salariale în evidentele efectuate de angajator. Așadar, înscrisul care atestă majorările drepturilor salariale este hotărârea judecătorească. Proba dreptului salarial, sub forma creșterii salariale, o face hotărârea judecătorească constitutivă de drepturi. Această hotărâre trebuie să se bucure în continuare de atributele conferite de lege unui titlu executoriu, acest drept existând efectiv și permanent, lună de lună. Majorările salariale litigioase se încadrează în sintagma de „salariu cuvenit” și vor fi luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a personalului auxiliar de specialitate.

Respectarea întocmai și necondiționat a hotărârii judecătorești definitive constituie nu doar o obligație procesuală a părâtului, ci și o garanție a dreptului la un proces echitabil, salvagardat de dispozițiile art. 6 paragraful 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, precum și un imperativ al statului de drept (potrivit art. 11 alin. 3 raportat la art. 124 alin. 1 din Legea fundamentală).

Au mai făcut trimitere la faptul că Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), prin Decizia nr. 23/29 iunie 2015 (în paragrafele 63-67 și 74-75 aplicabile „mutatis mutandis” a statuat că legiuitorul, în textele legale adoptate în care face vorbire despre indemnizațiile magistraților, are în vedere indemnizația avută în drept (cea cuvenită), iar nu veniturile efectiv încasate (care pot fi nelegal diminuate de către unitatea angajatoare). Instanța supremă a mai arătat că în activitatea de legiferare, este vizată întotdeauna o stare de drept, iar nu una de fapt. Ca atare, majorările salariale litigioase fac parte din drepturile definitiv câștigate și consolidate la care se face raportarea la emiterea adevărului salarial pentru revizuirea pensiei. Deci, ele trebuie luate în considerare de părât, ca „drepturi existente definitiv și permanent, lună de lună”.

Majorările salariale litigioase fac parte din baza de raportare a calculului pensiei de serviciu și se încadrează în sintagma de „salariu avut” (cuvânt) și vor fi luate în considerare la revizuirea pensiei de serviciu al subsemnaților reclamanți, cu aplicarea și a tuturor majorărilor legale ulterioare (precum cele prevăzute de art. 1 pct. 4 din Legea nr. 293/2015) intervenite asupra nivelului maxim al veniturilor salariale brute ale personalului din familia ocupațională de funcții bugetare „Justiție” aflate în funcție la data revizuirii pensiei, personal care ocupă funcția similară celei ocupate de reclamantă la data pensionării.

Suplimentar, având în vedere unele „antecedente” constatate inclusiv cu ocazia valorificării unor hotărâri judecătorești pronunțate de Tribunalul --, în dosare similare, când atât casa de pensii, dar și instanțele din Târgu Mureș au considerat că o sentință care obligă angajatorul la emiterea adevărului în vederea revizuirii pensiei de serviciu nu ar constata și însăși îndreptățirea beneficiarilor acestor adevăruri la revizuirea pensiei de serviciu, prin intermediul primului capăt de cerere au solicitat instanței să constate această îndreptățire, iar prin al doilea capăt de cerere să fie obligat părâtul la emiterea acestor adevăruri.

Așadar, capătul de cerere având constatarea unui drept și cel având ca obiect realizarea dreptului de a beneficia de aceste adevăruri, nu urmăresc același scop și ambele sunt admisibile, nefiind vorba de aceeași solicitare cuprinsă în două petite, una de constatare și una de realizare a dreptului.

În drept, s-au întemeiat pe dispozițiile art. 194, art. 451-453 Cod de procedură civilă, respectiv toate dispozițiile legale la care s-a făcut referire în cadrul cererii introductive.

Părâtul, legal citat, nu a depus întâmpinare.

III. Punctul de vedere al completului de judecată:

Aspectele care se impun a fi lămurite în prezenta cauză ar putea primi o posibilă interpretare, cu titlu preliminar, în sensul că, având în vedere dispozițiile Sentinței civile nr. 2354/12 octombrie 2023 pronunțate de Tribunalul Alba în dosarul nr. 1455/107/2023 prin care s-a constatat starea de discriminare în care se regăsesc reclamanții, din punct de vedere salarial, în raport cu alți specialiști IT din cadrul curților de apel, în ceea ce privește luarea în considerare a vechimii efective în specialitate și prin care au fost obligați părâtii din acea cauză raportat la perioada în care au avut calitatea de angajator al reclamanților, să recalculeze indemnizațiile de încadrare ale acestora, conform Legii nr. 71/2015 și O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---- și 01.09.2020 pentru reclamantul ----, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant și să le plătească reclamanților diferențele salariale rezultate dintre noua indemnizație de încadrare calculată potrivit prezentei sentințe și indemnizația de încadrare anterioară, actualizate cu indicele de inflație la care se va aplica dobânda legală penalizatoare, începând cu data exigibilității fiecărei obligații lunare de plată și până la data plății efective, consecința firească ar fi revizuirea pensiei în sensul solicitat prin cererea introductivă. Drepturile suplimentare stabilite prin această sentință conduc la majorarea bazei la care se raportează calculul pensiei stabilit anterior pronunțării hotărârii, astfel că s-ar impune, în consecință și revizuirea pensiilor reclamanților.

Trebuie ținut cont și de efectul pozitiv al autorității de lucru judecat și de prevederile art. 68 ind.1 alin. (10) din Legea nr. 567/2004. Dacă s-ar aprecia că primul petit este întemeiat, se impune a se

admite și petitul nr.2 pentru ca reclamantul să beneficieze de drepturile care li se cuvin, garantându-se astfel drepturi „concrete și efective”.

Dincolo de acest punct de vedere preliminar, urmează ca la deliberare, în funcție de soluția pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție asupra chestiunii de drept, de probele administrate pe parcursul procesului și de toate circumstanțele litigiului, să fie pronunțată soluția în cauză.

Față de cele expuse mai sus, în temeiul dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest act normativ, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept: îndreptățirea reclamantilor la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază (din 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---), cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr.1455/107/2023 și dacă se impune obligarea pârâtului la eliberarea în favoarea reclamantilor a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu, cu luarea în considerare, raportat la perioada în care a avut calitatea de angajator al reclamantilor și recalcularea indemnizațiilor de încadrare a reclamantilor, conform Legii nr.71/2015 și OUG nr.20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---, cu luarea în considerare a vechimii în specialitate a fiecărui reclamant, ținând cont de cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr. 1455/107/2023.

Prezenta încheiere se va comunica către Înalta Curte de Casație și Justiție prin adresă și se aduce la cunoștința conducerii Secției mixte de contencios administrativ, conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul Tribunalului Cluj și se va comunica prin e-mail către curțile de apel și tribunalele din țară”.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE**

Admite sesizarea din oficiu.

Dispune îndreptarea erorii materiale strecurate în considerentele Încheierii civile din data de 4 septembrie 2024 pronunțată de Tribunalul Cluj în dosarul nr. ---, în sensul că în cadrul considerentelor se vor trece și următoarele:

„ Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, constată următoarele:

I. Cu privire la admisibilitatea sesizării:

Instanța reține că potrivit art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 62/2024: *„Dacă în cursul judecății proceselor prevăzute la art. 1, completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac, verificând și constatând că asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și aceasta nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.”*

Potrivit art. 4 din aceeași ordonanță, dispozițiile sale se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie.

Potrivit preambulului O.U.G. nr. 62/2024, actul normativ s-a adoptat raportat la *„necesitatea asigurării de urgență a unei practici judiciare uniforme și unitare - care să elimine diferențierile în materia stabilirii/plății drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice -, care își răsfrânge beneficiile atât pe planul înfăptuirii justiției în mod egal și al asigurării egalității în fața legii, cât și asupra raporturilor socio-economice (...) în considerarea rolului constituțional al Înaltei Curți de Casație și Justiție, consacrat prin art. 126 alin. (3) din Constituția României, republicată, de asigurare a interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești, (...)*

constatându-se existența unui fenomen generalizat și cu tendințe de permanentizare de practică judiciară neunitară la nivelul instanțelor judecătorești care soluționează procese privitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, precum și litigii referitoare la stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie și a altor prestații de asigurări sociale ale acestui personal, având în atenție necesitatea identificării unor remedii procedurale eficiente care să asigure îndeplinirea dezideratului unei practici judiciare unitare în materia supusă reglementării, dar, în același timp, să nu împietzeze asupra bunei funcționări a întregului sistem judiciar.”

În aceste condiții, deși dispozițiile O.U.G. nr. 62/2024 se completează cu dispozițiile Codului de procedură civilă, față de scopul declarat al legiuitorului avut în vedere la adoptarea actului normativ, precum și față de modalitatea de reglementare, instanța apreciază că în concepția O.U.G. nr. 62/2024 condițiile de admisibilitate pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, sunt diferite de cele prevăzute de art. 519 Cod procedură civilă.

Astfel, instanța apreciază că singura condiție de admisibilitate a unei astfel de sesizări, în materia litigiilor privind stabilirea și/sau plata drepturilor de natură salarială sau de pensie ale personalului plătit din fonduri publice, este ca Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea procesului, iar această chestiune de drept să nici nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Odată verificată îndeplinirea acestei condiții, sesizarea este obligatorie, având în vedere modalitatea de formulare a textului: „*completul de judecată investit cu soluționarea cauzei în primă instanță sau în calea de atac (...) va solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.*”

Tribunalul constată îndeplinite condițiile art.2 din OUG nr.62/2024 și că se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept: îndreptățirea reclamantilor la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază (din 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---), cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr.1455/107/2023 și dacă se impune obligarea pârâtului la eliberarea în favoarea reclamantilor a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu, cu luarea în considerare, raportat la perioada în care a avut calitatea de angajator al reclamantilor și recalcularea indemnizațiilor de încadrare a reclamantilor, conform Legii nr.71/2015 și OUG nr.20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---, cu luarea în considerare a vechimii în specialitate a fiecărui reclamant, ținând cont de cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr. 1455/107/2023.

Dezlegarea chestiunii de drept este esențială pentru soluționarea prezentei cauze, în sensul că demersul reclamantilor ar putea fi validat, în funcție și de circumstanțele litigiului, dacă se va aprecia că sunt îndreptății la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, ținând cont de cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr.1455/107/2023.

În situația în care se va considera că nu se impune revizuirea în acest sens, ținând cont de circumstanțele prezentate, soluția instanței ar fi diferită, ținând cont și de elementele litigiului.

În fine, lecturând centralizatoarele privind hotărârile prealabile și recursurile în interesul legii pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în materia contenciosului administrativ și litigiilor de muncă, instanța nu a identificat nicio hotărâre privind exact chestiunile de drept care fac obiectul prezentei cauze.

II. Expunerea succintă a cauzei:

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată la data de 23.01.2024 pe rolul Tribunalului Cluj, sub nr. ---, reclamantii --- și --- l-au chemat în judecată pe pârâtul Tribunalul Harghita, solicitând instanței, ca prin hotărârea ce o va pronunța, să constate îndreptățirea reclamantilor la revizuirea pensiei de serviciu de care beneficiază (începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---), cu luarea în considerare a

vechimmii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023; să oblige pârâtul la eliberarea în favoarea reclamanților a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu, cu luarea în considerare, raportat la perioada în care a avut calitatea de angajator al reclamanților, a recalculării indemnizațiilor de încadrare ale acestora, conform Legii nr. 71/2015 și O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---, cu luarea în considerare a vechimmii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023; obligarea pârâtului la plata cheltuielilor de judecată.

În motivare, au arătat, în esență, că prin cererile adresate pârâtului, înregistrate sub nr. 5262/20.12.2023 și 5263/20.12.2023, au solicitat eliberarea, în favoarea acestora, în mod individual, a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu de care beneficiază în prezent, cu luarea în considerare, a drepturilor câștigate prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023, rămasă definitivă prin neapelare.

Prin această din urmă hotărâre, instanța a admis acțiunea formulată de reclamanți, a constatat starea de discriminare în care se regăsesc reclamanții, din punct de vedere salarial, în raport cu alți specialiști IT din cadrul curților de apel, în ceea ce privește luarea în considerare a vechimmii efective în specialitate, dispunând obligarea pârâtului, raportat la perioada în care au avut calitatea de angajator al reclamanților, să recalculeze indemnizațiile de încadrare ale acestora, conform Legii nr. 71/2015 și O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ----, cu luarea în considerare a vechimmii efective în specialitate a fiecărui reclamant.

Totodată, instanța a dispus obligarea pârâtului să le plătească reclamanților diferențele salariale rezultate dintre noua indemnizație de încadrare calculată potrivit prezentei sentințe și indemnizația de încadrare anterioară, actualizate cu indicele de inflație la care se va aplica dobânda legală penalizatoare, începând cu data exigibilității fiecărei obligații lunare de plată și până la data plății efective.

Pentru a se pronunța în acest sens, instanța a reținut următoarele:

Reclamanții au fost angajați ai Tribunalului Harghita, în funcția de specialist IT, fiind în prezent pensionari. Reclamanta --- a fost pensionată începând cu data de 01.03.2021 conform Deciziei nr. 207322/24.03.2021 emisă de Casa teritorială de pensii Harghita, iar reclamantul ---- începând cu data de 01.09.2020 conform Deciziei nr. 204532/ 14.09.2020 emisă de Casa Teritorială de Pensii Harghita.

Reclamanții fac parte, așadar, din categoria personalului auxiliar de specialitate al instanțelor și parchetelor, în sensul dispozițiilor art. 3 alin. 2 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.

Prin cerere s-a solicitat instanței constatarea stării de discriminare în care se află reclamanții prin raportare la alți specialiști IT care își desfășoară activitatea în condiții similare, pe raza altor Curți de Apel din țară, și care sunt încadrați în muncă prin luarea în considerare a vechimmii efective în specialitate, conform perioadelor în care s-a prestat activitatea de specialist IT.

În fapt, instanța a reținut că reclamanților li s-au stabilit drepturile salariale prin Deciziile emise de președintele Curții de Apel Târgu Mureș purtând nr. 180/DE/01.10.2018, nr. 44/DE/05.03.2019 și nr. 67/DE/03.04.2019, depuse în copie la dosar (f. 12-20). Din cuprinsul acestor decizii rezultă că reclamanții au fost încadrați prin luarea în considerare a gradației corespunzătoare vechimmii în muncă, a sporurilor aferente privind condițiile de muncă grele, vătămătoare sau periculoase precum și a celor privind riscul și suprasolicitarea neuropsihică și pentru păstrarea confidențialității.

În cuprinsul Deciziilor nr. 180/DE/01.10.2018 și nr. 67/DE/03.04.2019 nu se indică luarea în considerare a vechimmii în specialitate, iar în cuprinsul Deciziei nr. 44/DE/05.03.2019 este cuprinsă o rubrică privind vechimea în funcție.

În drept, Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aplicabilă începând cu data de 1 iulie 2017, reglementează în cuprinsul Anexei nr. 5 intitulată Familia ocupațională de funcții bugetare „Justiție” și Curtea Constituțională, CAP. II, salariile de bază pentru

personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor, specialiștii IT cu studii superioare regăsindu-se în tabel la pozițiile 7-9.

În cazul reclamanților, salariile de bază prevăzute în tabel se majorează corespunzător gradațiilor (tranzelor de vechime) prevăzute de art. 10 alin. 4 din aceeași lege, deoarece, potrivit pct. 3 din "NOTA" cap. II, salariile de bază din tabel sunt prevăzute la gradația 0.

S-a constatat de asemenea că salariile de bază reglementate pentru specialiștii IT la gradația 0 sunt corespunzătoare, diferențiat pe trepte de câte 5 ani (de la 6 luni — 5 ani până la peste 20 ani) și "vechimei în funcție", definite la pct. 1 din "NOTA" ca "vechime în funcții auxiliare de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor". Astfel, exemplificativ, unui specialist IT, cu o vechime în funcție între 10-15 ani îi revine un salariu de bază la gradația 0 în cuantum, de 5110 lei, care se majorează cu procentul corespunzător gradației pentru vechimea în muncă și în raport de care se calculează sporurile prevăzute în aceeași Anexă 5 a Legii nr. 153/2017, la Cap. VIII - art. 4 și 5 (sporul pentru condiții de muncă, sporul pentru risc și suprasolicitare și sporul de confidențialitate).

Începând cu data de 23 iulie 2018 reclamanților le sunt aplicabile prevederile art. 120 alin. 6 și 7 din Legea nr. 304/2004 republicată și în vigoare la data formulării cererii de chemare în judecată — articole introduse de art. I pct. 53 din Legea nr. 207/2018, conform căruia specialiștii IT din cadrul instanțelor și parchetelor, beneficiază de aceleași drepturi salariale ca specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, stabilite potrivit legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Dispozițiile au fost în vigoare până la 20.02.2019 când au fost abrogate de art. 14 pct. 8 din O.U.G. nr. 7/2019. Conform art. 120 alin. (5) indice 1 introdus din O.U.G. nr. 12/2019, începând cu luna martie 2019, specialiștii IT din cadrul instanțelor și parchetelor, din cadrul aparatului propriu al Consiliului Superior al Magistraturii și al instituțiilor aflate în coordonarea acestuia, al Ministerului Justiției și al Inspecției Judiciare beneficiază de aceleași drepturi salariale ca specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție stabilite potrivit legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Așadar, pentru perioada ulterioară datei de 23.07.2018, specialiștii IT vor beneficia de salariile de bază calculate conform Capitolul VIII, secțiunea a 6-a din Legea nr. 153/2017 ce include normele care reglementează salarizarea „specialiștilor” din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției Naționale Anticorupție, al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete.

Conform art. 22 din Anexa VIII la Legea nr. 153/2017 „(1) Salariile de bază pentru specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției Naționale Anticorupție și al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete, sunt prevăzute în prezenta anexă la cap. I lit. B nr. crt. 4.”.

În cuprinsul cap. I lit. B nr. crt. 4 se regăsesc drepturile salariale ale procurorilor cu grad de judecătoreie iar drepturile salariale ale acestora sunt stabilite în funcție de gradație și vechime în funcție.

A reținut instanța, de asemenea, că în acord cu prevederile art. 17 din Capitolul VIII, secțiunea IV, Anexa V din Legea nr. 153/2017, salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și conexe din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, astfel cum este definit la art. 3 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare, se stabilesc pe grade sau trepte profesionale, în raport cu funcția deținută, cu nivelul studiilor, cu vechimea în specialitate, precum și cu nivelul instanței sau al parchetului, după caz.

Dispoziții similare sunt cuprinse și în art. 60 din Legea nr. 567/2004 care prevede că pentru activitatea desfășurată, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea are dreptul la o salarizare stabilită în raport cu nivelul instanței sau parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în muncă și în specialitate, precum și cu alte criterii prevăzute de lege.

Reclamanții au făcut dovada, prin practica judiciară depusă în copie la dosar (Sentința civilă nr. 644/2019 pronunțată la 22 octombrie 2019 de Curtea de Apel București — Secția a IX a de contencios administrativ și fiscal, rămasă definitivă prin respingerea recursului conform Deciziei nr. 416/28.01.2021 de către Înalta Curte de Casație și Justiție), că s-a dispus obligarea angajatorului la emiterea unor acte administrative în favoarea specialiștilor IT din cadrul parchetelor prin luarea în considerare a vechimei în funcția de specialist IT.

Aceleași concluzii pot fi deduse din analiza actelor administrative cu caracter individual (decizii de încadrare) emise de alți ordonatori de credite din cadrul familiei ocupaționale „Justiție”, respectiv Decizia nr. 581/04.09.2018 a președintelui Curții de Apel București, Decizia nr. 177/06.09.2018 a președintelui Curții de Apel Galați, Decizia nr. 290/12.09.2018 a președintelui Curții de Apel Iași, Decizia nr. 54/03.10.2018 a președintelui Curții de Apel Craiova, Decizia nr. 147/20.09.2018 a președintelui Curții de Apel Pitești și din care rezultă fără tăgadă că specialiștii IT din cadrul instanțelor aflate în circumscripțiile teritoriale ale acestor ordonatori principali de credite au fost încadrați prin luarea în considerare, în mod specific, de la caz la caz, a vechimii în specialitate (vechime în funcția de specialist IT), salariile fiind diferențiate și prin raportare la acest element, nu doar prin cel referitor la vechimea în muncă.

Comparând cuantumul salariilor stabilite în favoarea reclamanților prin Deciziile de încadrare ante menționate emise de președintele Curții de Apel Târgu Mureș cu nivelul salariilor stabilite prin acte administrative — decizii de încadrare — emise de alți ordonatori principali de credite, conform datelor ce rezultă din evidentele privind transparenta veniturilor salariale ale diverselor Curți de Apel (printre care Curtea de Apel Pitești, Curtea de Apel Craiova, Curtea de Apel Oradea, Curtea de Apel Bacău, Curtea de Apel Iași, Curtea de Apel București, Curtea de Apel Timișoara sau Curtea de Apel Cluj, Curtea de Apel Alba Iulia), depuse în copie la dosar de către reclamanți) instanța a reținut că se constată că salariul de bază brut lunar raportat la același nivel de studii și vechime în muncă este mai mic în cazul reclamanților.

Spre exemplu, în cazul unui specialist IT cu studii superioare, gradația 4 aferentă vechimii în muncă, cu o vechime în specialitate de peste 20 ani, angajat al Curții de Apel Craiova, totalul venitului brut este de 21.358 lei. Prin comparație, în cazul reclamanților, conform Deciziei nr. 44/DE/05.03.2019 emisă de Președintele Curții de Apel Târgu Mureș, pentru aceleași condiții privind studiile superioare, gradația 5 aferentă vechimii în muncă și vechimea în funcție de peste 20 ani, totalul venitului brut este de doar 12557 lei, respectiv 10273 lei.

Potrivit art. 16 alin. 1 și 2 din Constituția României, cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților, fără privilegii și discriminări, nimeni nefiind mai presus de lege.

Prin sistemul de salarizare (instituție de dreptul muncii), se înțelege ansamblul principiilor, obiectivelor, elementelor și formelor salarizării care determină condițiile de stabilire și acordare a salariilor (salariul compunându-se din salariul de bază, indemnizații, sporuri și adaosuri, conform art. 155 din Codul muncii).

Sistemul de salarizare este guvernat, printre altele, de două principii fundamentale: cel al egalității de tratament (art. 154 din Codul muncii) și cel al diferențierii salariilor numai în raport cu nivelul studiilor, cu treptele sau gradele profesionale, cu calitatea și cantitatea muncii, respectiv condițiile de muncă.

Ca atare, principiul egalității de tratament în salarizare implică recunoașterea aceluiași obiective și elemente de salarizare tuturor persoanelor aflate într-o situație comparabilă.

Analizând situația de fapt astfel cum a fost conturată de ansamblul probator administrat, prin coroborare cu prevederile legale ce reglementează salarizarea reclamanților, instanța a reținut că aceștia sunt discriminați în sensul art. 2 alin. 1-3, art. 6 din OUG nr. 137/2000, întrucât le-a fost refuzată asimilarea salarizării cu alți colegi specialiști IT ce își desfășoară activitatea în condiții similare în cadrul altor instanțe judecătorești și cu privire la care s-a făcut dovada că primesc o remunerație superioară celei oferite reclamanților și stabilite prin Deciziile emise de președintele Curții de Apel Târgu Mureș în calitate de ordonator principal de credit.

Prin art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 se arată că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială etc., care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural, sau în orice alte domenii ale vieții publice.

La alin. 3 din art. 2 al aceluiași act normativ se arată că sunt discriminatorii 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 si necesare.

Existența discriminării directe a reclamantilor se întemeiază și pe dispozițiile: art. 7 și art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului (care garantează dreptul tuturor la protecție egală a legii împotriva oricărei discriminări și dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare); art. 7 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat prin Decretul nr. 212/1974 (care garantează dreptul la condiții de muncă juste și prielnice și la egalitate de tratament în salarizare, fără nicio distincție); art. 14 din Convenția europeană privind apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție (care interzic discriminările); art. 4 din Carta socială europeană revizuită (ratificată prin Legea nr. 74/1999) care garantează dreptul la o salarizare echitabilă; art. 5, art. 6, art. 8, art. 39 alin. 1 lit. a, art. 40 alin. 2 lit. c și lit. f, art. 154 alin. 3, art. 165 și art. 155 raportat la art. 1 din Legea nr. 53/2003 (care garantează plata integrală a drepturilor de natură salarială, fără discriminări, restrângeri sau limitări); art. 20, art. 16 alin. 1, art. 53 și art. 41 din Constituție (care garantează aplicarea principiului nediscriminării și în raport cu dreptul la salariu, drept care face parte din conținutul complex al dreptului constituțional la muncă și care nu poate face obiectul unor limitări discriminatorii).

De asemenea, art. 38 alin. (3) din Legea 153/2017, prevede și în anul 2018 și 2019 păstrarea acestor drepturi, cărora li se aplică o anumită majorare.

Cu alte cuvinte, unul și același element constând în obligația de îndeplinire a sarcinilor de serviciu (care revine întregului personal salarizat în baza O.U.G. nr. 27/2006), produce efecte juridice diferențiate în sistemul de salarizare al personalului, în funcție de apartenența la o anumită categorie socio-profesională și de locul de muncă.

Legea nr. 71/2015 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice a avut scopul de a elimina anomaliile legate de aplicarea dispozițiilor legilor de salarizare, care au determinat în domeniul justiției diferențe între drepturile salariale încasate de persoane care desfășoară aceeași activitate.

În cazul în care diferențele de salarizare dintre magistrați provin din drepturi acordate prin hotărâri judecătorești, ordonatorul de credite este obligat ca, la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, din cadrul instituției sau autorității publice, să ia în considerare și drepturile salariale stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești deoarece hotărârea judecătorească, chiar dacă are efecte între părți, interpretează norme de lege cu aplicabilitate generală.

Astfel, prin Decizia nr. 794/15.12.2016, publicată în M.O. nr. 1029/21 decembrie 2016, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și s-a constatat că dispozițiile art. 31 alin. 12 din OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare sunt neconstituționale.

Prin această decizie, Curtea Constituțională a statuat în sensul că pentru respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, prevăzut de OUG 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.

Așa cum a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin Decizia nr. 36 din 4 iunie 2018, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (51) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, soluția egalizării indemnizațiilor la nivel maxim are în vedere și majorările și indexările recunoscute prin hotărâri judecătorești unor magistrați sau membri ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare.

Interpretarea dată de ÎCCJ a fost antamată și prin Decizia nr. 23/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, care statuează că personalul care

beneficiază de un quantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad, treaptă și gradație, va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Pentru aceste motive, raportat la ansamblul probator administrat și cu luarea în considerare a textelor legale referite, instanța a admis cererea de chemare în judecată astfel cum a fost formulată și va constata starea de discriminare în care se regăsesc reclamanții din punct de vedere salarial, prin raportare la alți specialiști IT din cadrul curților de apel, în ceea ce privește luarea în considerare a vechimii efective în specialitate.

S-a dispus obligarea părților, raportat la perioada în care au avut calitatea de angajator, la recalcularea indemnizațiilor de încadrare, conform Legii nr. 71/2015 și a O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant.

De asemenea, s-a dispus obligarea părților să le plătească reclamanților diferențele salariale rezultate dintre noua indemnizație de încadrare calculată potrivit prezentei sentințe și indemnizația de încadrare anterioară.

În ceea ce privește cererea reclamanților privind plata dobânzii legale penalizatoare și actualizarea cu indicele de inflație, instanța a reținut următoarele:

Potrivit art. 166 alin. (4) din Codul muncii, întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-înterese pentru repararea prejudiciului produs salariatului iar conform art. 1.535 alin. (1) și (2) Cod civil, în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până în momentul plății, în cuantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu. În lipsa unei convenții, daunele moratorii pentru neexecutare nu pot cuprinde decât dobânda legală aferentă.

Dobânda legală datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență, denumită dobândă penalizatoare, este reglementată de O.G. nr. 13/2011.

În sensul celor expuse mai sus este și Decizia Î.C.C.J. nr. 21/05.10.2015 pronunțată de Î.C.C.J., decizie pronunțată pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, potrivit căreia: „În interpretarea și aplicarea prevederilor ad. 1079 alin. 2 pct. 3 din Codul civil de la 1864 și art. 1.523 alin. (2) lit. d) din Codul civil raportat la art. 166 alin. (1) și (4) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare [art. 161 alin. (1) și (4) din Codul muncii în forma anterioară republicării] și art. 1088 din Codul civil de la 1864, art. 2 din O.G. nr. 9/2000, aprobată prin Legea nr. 356/2002, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu modificările și completările ulterioare, și art. 1.535 din Codul civil, dobânzile penalizatoare datorate de stat pentru executarea cu întârziere a obligațiilor de plată pot fi solicitate pentru termenul de 3 ani anterior datei introducerii acțiunii.”

S-a apreciat întemeiată și solicitarea reclamanților privind actualizarea sumelor de bani restante cu indicele de inflație la data plății efective, având în vedere că prin această operațiune se acoperă prejudiciul cauzat salariatului prin devalorizarea monedei.

Astfel, potrivit principiului reparării integrale a pagubei, creditorul obligației bănești neîndeplinite la scadență are dreptul la actualizarea sumelor de bani, pentru păstrarea valorii reale a acestora, dar și la despăgubiri pentru lipsa de folosință a sumelor de bani, sub forma dobânzii legale penalizatoare, cele două forme de daune putându-se cumula, întrucât au natură juridică diferită, acoperind prejudicii distincte.

S-a mai făcut trimitere la Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/2014 din 17 februarie 2014 (Completul competent să judece recursul în interesul legii), publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 411, din 3 iunie 2014.

Prin Adresa nr. 69 și 70 din 05.01.2024, pârâțul Tribunalul Harghita le-a comunicat că cererile acestora vizând eliberarea acestor adevărinite, în vederea revizuirii pensiei de serviciu, ar fi neîntemeiate, având în vedere împrejurarea că prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023, fostul lor angajator nu a fost obligat la emiterea acestor adevărinite.

Așa fiind, avem de a face cu un refuz categoric și nejustificat, întrucât singurul motiv invocate este acela al inexistenței unei hotărâri judecătorești care să oblige Tribunalul Harghita la emiterea unor astfel de adeverințe.

Altfel spus, este ca și cum angajatorul-istanță ar refuza plata drepturilor salariale lunare judecătorilor și personalului auxiliar, doar pentru că nicio instanță nu l-a obligat, printr-o hotărâre judecătorească.

Având în vedere refuzul expres exprimat de pârât, au solicitat instanței să dispună obligarea Tribunalului Harghita la eliberarea acestor adeverințe, refuzul acestuia fiind nelegal, având în vedere argumentele ce urmează a fi detaliate.

Astfel, în primul rând, se impune a se observa că art. 68 ind. 1 alin. (10) din Legea nr. 567/2004, privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului în cadrul Institutului National de Expertize Criminalistice, a dobândit conținutul citat mai sus, în urma adoptării O.U.G. nr. 57/2018, modificarea care a intrat în vigoare la data de 08.08.2018. Anterior acestei modificări acest text de lege avea următorul cuprins: „Pensia de serviciu se actualizează, din oficiu, în fiecare an, cu rata medie anuală a inflației, indicator definitiv, cunoscut la data de 1 ianuarie a fiecărui an în care se face actualizarea și comunicat de Institutul National de Statistică. Dacă în urma actualizării rezultă o pensie mai mică, se păstrează pensia aflată în plată.”

Prevederi asemănătoare s-au regăsit și în formele anterioare ale acestui text de lege, inclusiv în perioada în care unele instanțe au emis astfel de adeverințe benevol, iar altele au fost obligate să le emită prin hotărâri judecătorești, în cazul numeroaselor modificări în privința valorii de referință sectorială.

Chiar dacă acest text de lege se raportează la actualizarea pensiilor de serviciu ținând cont de inflație, anual se emit ordonanțe de urgență prin care se suspendă acest drept elementar al personalului auxiliar pensionat.

Mai departe, se impune a se avea în vedere faptul că, prin Sentința civilă nr. 2354/12.10.2023, pronunțată de Tribunalul Alba, în dosarul nr. 1455/107/2023, au fost stabilite drepturi suplimentare în favoarea reclamanților, drepturi care în mod firesc impun a fi luate în considerare în vederea revizuirii pensiilor noastre de serviciu, întrucât duc la o majorare a bazei la care se raportează calculul pensiei de serviciu stabilite anterior acestei hotărâri judecătorești definitive.

Ca atare, pârâtul are obligația de a respecta sentința analizată la pct. 2.1. și de a lua în considerare drepturilor salariale astfel recunoscute în favoarea reclamanților. În acest sens, cu privire la aplicarea și efectele majorărilor salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, prin Decizia nr. 23/29 iunie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) a statuat (în paragrafele 55-58) că, la data pronunțării hotărârii constitutive de drepturi salariale, angajatorul trebuia să înscrie aceste drepturi salariale în cartelele de muncă. Așadar, înscrisul care atestă majorările drepturilor salariale este hotărârea judecătorească și tot ea dispune și obligarea angajatorului la efectuarea mențiunilor corespunzătoare majorărilor salariale. Proba dreptului salarial, sub forma creșterii salariale cuvenite, o face hotărârea judecătorească constitutivă de drepturi. Această hotărâre trebuie să se bucure în continuare de atributele conferite de lege unui titlu executoriu, acest drept existând efectiv și permanent, lună de lună.

Este vorba, astfel, despre reconfirmarea jurisprudenței anterioare a instanței supreme (Decizia nr. 11/2012, pronunțată pe calea recursului în interesul legii), în condițiile nuanțării aduse prin distingerea și garantarea salariului în plată, operată prin Decizia nr. 32/19 martie 2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Cu alte cuvinte, drepturile salariale ale personalului, din care au făcut parte, sunt cele stabilite și garantate în plată prin hotărârile judecătorești invocate în acțiune (și probate cu aceste înscrisuri), iar nu cele contrare acestor înscrisuri, rezultând eventual din acte unilaterale ale pârâților (ordine de salarizare, state de plată etc.).

Respectarea întocmai și necondiționat a hotărârii judecătorești definitive constituie nu doar o obligație procesuală a pârâtului, ci și o garanție a dreptului la un proces echitabil, salvagardat de dispozițiile art. 6 paragraful 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților

fundamentate, precum și un imperativ al statului de drept (potrivit art. 11 alin. 3 raportat la art. 124 alin. 1 din Legea fundamentală).

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut, în jurisprudența sa constantă referitoare la art. 124 și art. 126 din Constituție și la efectele hotărârilor judecătorești (de exemplu, Decizia nr. 794/2016), că „înfăptuirea justiției, în numele legii, are semnificația că actul de justiție izvorăște din normele legate, iar forța lui executorie derivă tot din lege. Altfel spus, hotărârea judecătorească reprezintă un act de aplicare a legii pentru soluționarea unui conflict de drepturi sau interese, constituind un mijloc eficient de restabilire a ordinii de drept democratice și de eficientizare a normelor de drept substanțial. Datorită acestui fapt, hotărârea judecătorească - desemnând tocmai rezultatul activității judiciare - reprezintă, fără îndoială, cel mai important act al justiției. Hotărârea judecătorească, având autoritate de lucru judecat, răspunde nevoii de securitate juridică, părțile având obligația să se supună efectelor obligatorii ale actului jurisdicțional, fără posibilitatea de a mai pune în discuție ceea ce s-a stabilit deja pe calea judecătii. Prin urmare, hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă se situează în sfera actelor de autoritate publică, fiind investită cu o eficiență specifică de către ordinea normativă constituțională. Pe de altă parte, un efect intrinsec al hotărârii judecătorești îl constituie forța executorie a acesteia, care trebuie respectată și executată atât de către cetățeni, cât și de autoritățile publice. Or, a lipsi o hotărâre definitivă și irevocabilă de caracterul ei executoriu reprezintă o încălcare a ordinii juridice a statului de drept și o obstrucționare a bunei funcționări a justiției” (a se vedea în acest sens Decizia nr. 686 din 26 noiembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 27 ianuarie 2015, paragraful 20, Decizia nr. 972 din 21 noiembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 800 din 28 noiembrie 2012, și Decizia nr. 460 din 13 noiembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 9 decembrie 2013). De asemenea, prin Decizia nr. 460 din 13 noiembrie 2013, precitată, Curtea a stabilit că „sensul art. 124 alin. 1 din Constituție este acela că organele care înfăptuiesc justiția și care, potrivit art. 126 alin. 1 din Constituție, sunt instanțe judecătorești trebuie să respecte legea, de drept material sau procesual, aceasta fiind cea care determină comportamentul persoanelor fizice și juridice în sfera publică și în circuitul civil. Dispoziția constituțională consacră principiul legalității actului de justiție”.

Deci, pârâtul nu poate ignora, la emiterea adeverinței pentru revizuirea pensiei de serviciu, drepturile salariale ale categoriei profesionale la care se face raportarea, drepturi salariale stabilite, ca și cuantum și componente determinate (majorările litigioase) avute și cuvenite, prin hotărârile judecătorești definitive.

Acest nivelul salarial (majorarea salariului de bază în raport de valoarea de referință sectorială de 605,225 lei prin recunoașterea pe cale judecătorească drept nivel salarial legal cuvenit, pentru personalul din familia ocupațională „Justiție”), este aplicabil în cauză.

În acest sens, într-o situație similară, cu privire la aplicarea și efectele creșterilor salariale consfințite prin hotărâri judecătorești, prin Decizia nr. 23/29 iunie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) a statuat (în paragrafele 55-58) că, la data pronunțării hotărârii constitutive de drepturi salariale, angajatorul trebuia să înscrie aceste drepturi salariale în evidentele efectuate de angajator. Așadar, înscrisul care atestă majorările drepturilor salariale este hotărârea judecătorească. Proba dreptului salarial, sub forma creșterii salariale, o face hotărârea judecătorească constitutivă de drepturi. Această hotărâre trebuie să se bucure în continuare de atributele conferite de lege unui titlu executoriu, acest drept existând efectiv și permanent, lună de lună. Majorările salariale litigioase se încadrează în sintagma de „salarium cuvenit” și vor fi luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a personalului auxiliar de specialitate.

Respectarea întocmai și necondiționat a hotărârii judecătorești definitive constituie nu doar o obligație procesuală a pârâtului, ci și o garanție a dreptului la un proces echitabil, salvagardat de dispozițiile art. 6 paragraful 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, precum și un imperativ al statului de drept (potrivit art. 11 alin. 3 raportat la art. 124 alin. 1 din Legea fundamentală).

Au mai făcut trimitere la faptul că Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), prin Decizia nr. 23/29 iunie 2015 (în paragrafele 63-67 și 74-75 aplicabile „mutatis mutandis” a statuat că legiuitorul, în textele legale adoptate în care face vorbire despre indemnizațiile magistraților, are în vedere indemnizația avută în drept (cea cuvenită), iar nu

veniturile efectiv încasate (care pot fi nelegal diminuate de către unitatea angajatoare). Instanța supremă a mai arătat că în activitatea de legiferare, este vizată întotdeauna o stare de drept, iar nu una de fapt. Ca atare, majorările salariale litigioase fac parte din drepturile definitiv câștigate și consolidate la care se face raportarea la emiterea adeverinței salariale pentru revizuirea pensiei. Deci, ele trebuie luate în considerare de pârât, ca „drepturi existente definitiv și permanent, lună de lună”.

Majorările salariale litigioase fac parte din baza de raportare a calculului pensiei de serviciu și se încadrează în sintagma de „salariu avut” (cuvânt) și vor fi luate în considerare la revizuirea pensiei de serviciu al subsemnaților reclamanți, cu aplicarea și a tuturor majorărilor legale ulterioare (precum cele prevăzute de art. I pct. 4 din Legea nr. 293/2015) intervenite asupra nivelului maxim al veniturilor salariale brute ale personalului din familia ocupațională de funcții bugetare „Justiție” aflate în funcție la data revizuirii pensiei, personal care ocupă funcția similară celei ocupate de reclamantă la data pensionării.

Suplimentar, având în vedere unele „antecedente” constatate inclusiv cu ocazia valorificării unor hotărâri judecătorești pronunțate de Tribunalul Cluj, în dosare similare, când atât casa de pensii, dar și instanțele din Târgu Mureș au considerat că o sentință care obligă angajatorul la emiterea adeverinței în vederea revizuirii pensiei de serviciu nu ar constata și însăși îndreptățirea beneficiarilor acestor adeverințe la revizuirea pensiei de serviciu, prin intermediul primului capăt de cerere au solicitat instanței să constate această îndreptățire, iar prin al doilea capăt de cerere să fie obligat pârâtul la emiterea acestor adeverințe.

Așadar, capătul de cerere având constatarea unui drept și cel având ca obiect realizarea dreptului de a beneficia de aceste adeverințe, nu urmăresc același scop și ambele sunt admisibile, nefiind vorba de aceeași solicitare cuprinsă în doua petite, una de constatare și una de realizare a dreptului.

În drept, s-au întemeiat pe dispozițiile art. 194, art. 451-453 Cod de procedură civilă, respectiv toate dispozițiile legale la care s-a făcut referire în cadrul cererii introductive.

Pârâtul, legal citat, nu a depus întâmpinare.

III. Punctul de vedere al completului de judecată:

Aspectele care se impun a fi lămurite în prezenta cauză ar putea primi o posibilă interpretare, cu titlu preliminar, în sensul că, având în vedere dispozițiile Sentinței civile nr. 2354/12 octombrie 2023 pronunțate de Tribunalul Alba în dosarul nr. 1455/107/2023 prin care s-a constatat starea de discriminare în care se regăsesc reclamanții, din punct de vedere salarial, în raport cu alți specialiști IT din cadrul curților de apel, în ceea ce privește luarea în considerare a vechimii efective în specialitate și prin care au fost obligați pârâții din acea cauză raportat la perioada în care au avut calitatea de angajator al reclamanților, să recalculeze indemnizațiile de încadrare ale acestora, conform Legii nr. 71/2015 și O.U.G. nr. 20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---, cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant și să le plătească reclamanților diferențele salariale rezultate dintre noua indemnizație de încadrare calculată potrivit prezentei sentințe și indemnizația de încadrare anterioară, actualizate cu indicii de inflație la care se va aplica dobânda legală penalizatoare, începând cu data exigibilității fiecărei obligații lunare de plată și până la data plății efective, consecința firească ar fi revizuirea pensiei în sensul solicitat prin cererea introductivă. Drepturile suplimentare stabilite prin această sentință conduc la majorarea bazei la care se raportează calculul pensiei stabilit anterior pronunțării hotărârii, astfel că s-ar impune, în consecință și revizuirea pensiilor reclamanților.

Trebuie ținut cont și de efectul pozitiv al autorității de lucru judecat și de prevederile art. 68 ind.1 alin. (10) din Legea nr. 567/2004. Dacă s-ar aprecia că primul petit este întemeiat, se impune a se admite și petitul nr. 2 pentru ca reclamanții să beneficieze de drepturile care li se cuvin, garantându-se astfel drepturi „concrete și efective”.

Dincolo de acest punct de vedere preliminar, urmează ca la deliberare, în funcție de soluția pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție asupra chestiunii de drept, de probele administrate pe parcursul procesului și de toate circumstanțele litigiului, să fie pronunțată soluția în cauză.

Față de cele expuse mai sus, în temeiul dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest act normativ, tribunalul va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept: îndreptățirea reclamanților la revizuirea pensiei de serviciu de care

beneficiază (din 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta --- și 01.09.2020 pentru reclamantul ---), cu luarea în considerare a vechimii efective în specialitate a fiecărui reclamant, luând în considerare cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr.1455/107/2023 și dacă se impune obligarea pârâtului la eliberarea în favoarea reclamanților a unor adeverințe în vederea revizuirii pensiei de serviciu, cu luarea în considerare, raportat la perioada în care a avut calitatea de angajator al reclamanților și recalcularea indemnizațiilor de încadrare a reclamanților, conform Legii nr.71/2015 și OUG nr.20/2016, începând cu data de 20.05.2019 și până la data pensionării, respectiv 01.03.2021 pentru reclamanta ---și 01.09.2020 pentru reclamantul ----, cu luarea în considerare a vechimii în specialitate a fiecărui reclamant, ținând cont de cele stabilite prin Sentința civilă nr.2354/12.10.2023 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr. 1455/107/2023.

Prezenta încheiere se va comunica către Înalta Curte de Casație și Justiție prin adresă și se aduce la cunoștința conducerii Secției mixte de contencios administrativ, conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul Tribunalului Cluj și se va comunica prin e-mail către curțile de apel și tribunalele din țară”.

Fără cale de atac.

Pronunțată, azi, 14.10.2024, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Președinte,

Asistent judiciar,

Asistent judiciar,

Grefier,

Red.tehn. ---.6 ex./14.10.2024