

Dosar nr. #####/120/2024

R O M Â N I A

TRIBUNALUL ##### – SECȚIA I CIVILĂ

Complet specializat în soluționarea conflictelor de muncă și asigurări sociale

Î N C H E I E R E

Ședința publică din data de 24.10.2024

Instanța constituită din:

Președinte: #####

Asistent judiciar: #####

Asistent judiciar: #####

Grefier: #####

Pe rol fiind soluționarea cauzei civile având ca obiect „, calcul drepturi salariale”, acțiune formulată de reclamanta #####, CNP: #####, domiciliată în #####, B-dul. #####, nr. 37, ## #, ## #, apt. 22, sector 3 și cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Tribunalului București, din #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3, camera 317, în contradictoriu cu pârâții: Tribunalul București cu sediul în #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3; Curtea de Apel București, cu sediul în #####, Splaiul Independenței, nr. 4, sector 5; Înalta ##### de Casație și Justiție, cu sediul în #####, B-dul. #####, nr. 2, tronson 1, sector 5 și Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, cu sediul în #####, Piața #####, nr. 1 – 3, sector 1. Acțiunea este scutită de plata taxei judiciare de timbru în temeiul art.29, alin. 1, lit. I), din O.U.G. nr.80/2013 precum și în conformitate cu dispozițiile art. 270 Codul muncii.

La apelul nominal făcut în ședință publică au lipsit părțile.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței obiectul cauzei, stadiul procesual, modul de îndeplinire a procedurii de citare, ca fiind legal îndeplinită și alte măsuri dispuse de instanță.

După referatul cauzei, președintele completului de judecată a verificat personal modul de îndeplinire al procedurii de citare și a constatat că la acest termen este legal îndeplinită, după care:

T R I B U N A L U L :

Asupra cauzei civile de față:

Prin cererea înregistrată pe rolul acestei instanțe sub nr. #####/120/2024 reclamanta ##### a chemat în judecată pârâții: Tribunalul București, Înalta ##### de Casație și Justiție, Curtea de Apel București și Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, pentru ca prin sentința ce se va pronunța, să se dispună: obligarea pârâților la recalcularea drepturilor salariale, conform Legii nr. 71 și OUG nr. 20/2016 începând cu data intrării în vigoare a OUG nr. 27/2006, coroborat cu momentul angajării și după intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017, la nivelul indemnizațiilor personalului auxiliar din cadrul D.N.A. și D.I.I.C.O.T. prin acordarea unei majorări de față decât cele stabilite potrivit prevederilor alin. (4) din OUG nr. 8/2007; repararea prejudiciului creat prin neacordarea drepturilor de care ar fi trebuit să beneficieze, respectiv obligarea pârâților la calcularea, alocarea și plata sumelor necesare pentru fiecare lună, de la momentul angajării și până la momentul plății efective, a diferenței dintre veniturile la care este îndreptățită și venitul efectiv plătit, sumă care va fi actualizată cu indicii de inflație și la care se va aplica dobânda legală penalizatoare calculată de la data exigibilității fiecărei obligații lunare de plată și până la data plății efective. Precizează reclamanta că, prin prezenta cerere de chemare în judecată nu solicită emiterea unei noi decizii de salarizare cu titlu retroactiv, ci doar recunoașterea atât a stării de discriminare cât și a încălcării dispozițiilor deciziei CCR nr. 794/15.12.2016 și repararea prejudiciului cauzat prin maniera de aplicare a legii, de către pârât.

În fapt, reclamanta arată că este angajată în funcția de grefier și a avut raporturi de serviciu cu pârâtul Tribunalul București.

Prin Decizia nr. #####/15.12.2016, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1029/21 decembrie 2016, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și s-a constatat că dispozițiile art. 3 alin. (2) din (OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, sunt neconstituționale.

Prin OUG nr. 20/2016 (care se aplică întregului personal bugetar, inclusiv magistraților și personalului auxiliar de specialitate), s-au acordat și diferențele provenite din faptul că o parte dintre magistrați și personalul auxiliar de specialitate încadrați în aceeași funcție, gradatie și vechime în funcție sau în specialitate, au obținut hotărâri judecătorești definitive și irevocabile (în temeiul Codului de procedură civilă din 1865) sau definitive (în temeiul Codului de procedură civilă), prin care le-au fost recunoscute majorările salariale, în timp ce alții nu obținuseră asemenea hotărâri judecătorești.

Urmare a intrării în vigoare a OUG nr. 20/2016, s-a stabilit că pentru fiecare funcție, treaptă, gradatie, vechime în funcție sau în specialitate, indemnizația de încadrare a magistraților și a personalul auxiliar de specialitate este aceeași, stabilită la nivel maxim.

De altfel, chiar înainte de intrarea în vigoare a OUG nr. 20/2016, prin art. 5 indice 1 din OUG nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, introdus prin legea sa de aprobare, Legea nr. 71/2015, s-a prevăzut aceeași soluție legislativă, a egalizării indemnizațiilor la nivel maxim.

Așadar, Curtea Constituțională a constatat că, potrivit HG nr. 6, începând cu luna august 2016, pentru fiecare grad, treaptă, gradatie, vechime în funcție sau în specialitate, salariul de bază sau indemnizația de încadrare urma să fie aceeași, respectiv stabilită la nivel maxim.

Prin aceeași decizie, Curtea Constituțională a statuat în sensul că efectul neconstituționalității din OUG nr. 57/2015 și pentru respectarea principiului constituțional al egalității la nivelul maxim salariului de bază și indemnizației de încadrare, 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.

Așadar, personalul care beneficiază de aceleași condiții trebuie să fie salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul aceleiași categorii profesionale și familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică.

Analizând art. 14 din ##### - care interzice discriminarea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că măsura de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage sau comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

De asemenea, aceeași #####, în Cauza ##### contra României, prin hotărâre s-a constatat existența discriminării între reclamant și alte persoane care aparțin aceleiași categorii profesionale, iar în speță există o discriminare între persoane care aparțin aceleiași categorii profesionale, care se află în situații comparabile, neexistând justificare din partea instituției publice angajatoare să remunereze diferit angajații aflați în situații identice.

Totodată, art. 23 alin. 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede în mod expres că „toți oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la un salariu egal pentru muncă egală”.

Nu în ultimul rând, ##### socială europeană revizuită de ##### prin Legea nr. 74/1999 instituie necesitatea adoptării de către statele care au acceptat art. 4 referitor la salarizare echitabilă, a măsurilor necesare în vederea garantării unei salarizării echitabile, care să țină cont inclusiv de dreptul la o salarizare egală pentru muncă de valoare egală.

În mod similar, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (adoptat în 1966 și ratificat de ##### prin Decretul nr. 212/1974) conține dispoziții relative la nediscriminare, inclusiv dreptul la un salariu echitabil și la o remunerare egală pentru o valoare egală.

Art. 5 din Codul muncii interzice discriminarea, prevăzând că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, orice dispoziție directă sau indirectă fiind interzisă.

Art. 2 alin. 3 din OG. nr. 137/2000 stipulează că sunt discriminatorii prevederile și practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane pe baza criteriilor prevăzute la art. 1 (principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminărilor sunt garantate, în special, în exercitarea următoarelor drepturi: drepturile economice, sociale și culturale, dreptul la muncă, dreptul la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecție împotriva șomajului) față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un interes legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Prevederi asemănătoare sunt cuprinse și în Protocolul 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, în art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 25 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 26 din Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice.

Fiind vorba despre accesorii ale drepturilor salariale ce alcătuiesc creanța cuprinsă în titlurile executorii, daunele interese pentru întârzierea executării sunt reglementate și prin dispozițiile speciale ale art. 166 alin.

(4) din Legea nr. ##### # Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia: „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs angajatului.

Din coroborarea acestor norme cu incidență în cauză, se deduce fără echivoc că, în speță, arată reclamanta că dreptul acesteia la obținerea unei dezdăunări derivate din neexecutarea obligației la timp, se referă la beneficiul nerealizat, ca parte componentă a prejudiciului (damnum emergens), care trebuie privită ca o chestiune distinctă de actualizarea cu rata inflației a sumelor datorate inițial; o astfel de actualizare antrenează și ea răspunderea debitorului pentru neexecutarea la timp a obligației de plată a unei sume de bani, însă întemeiată pe o altă cauză.

În concluzie, privitor la fondul pretențiilor, reclamanta arată că în mod indiscutabil se află, din punct de vedere al salarizării, într-o situație discriminatorie față de persoane aparținând aceleiași familii ocupaționale, cât și în afara cadrului legal stabilit prin decizia CCR 794/2016, ce au dobândit drepturile pretinse prin cererea de față, prin hotărâri judecătorești, fiind de notorietate recunoașterea coeficientului de multiplicare 19.00. aferent procurorilor DNA și DIICOT, judecătorilor (deci familiei ocupaționale din care fac parte), precum și majorarea pentru alți colegi încadrați în funcții de personal auxiliar de specialitate.

De asemenea, arată reclamanta că judecătorilor și asistenților judiciari din cadrul Tribunalului București, instanță unde, arată reclamanta, își desfășoară activitatea, le-a fost recunoscut dreptul la recalcularea indemnizațiilor de încadrare potrivit coeficientului 19.00.

Singura deosebire a situației sale, o constituie existența unor titluri executorii, ceea ce vizează exclusiv modul de recunoaștere a unei situații identice, situația juridică, de fapt, constând în îndreptățirea la recunoașterea și plata acelorași drepturi legale, pe care o apreciază reclamanta ca fiind identică.

În concret, drepturile salariale acordate prin deciziile emise de președintele Curții de Apel București iau în considerare o valoare de referință sectorială de 421. 463,5 lei, respectiv 484,18 lei, potrivit Deciziei #####/20.12.2019 a președintelui ##### de Apel București începând cu 01.12.2016 și în continuare, precum și 605. 225 lei și după intrarea în vigoare a Legii cadru de salarizare nr. 153/2017, fără a lua în calcul și majorarea ce reprezintă diferențe de drepturi salariale dintre personalului auxiliar din cadrul DNA și DIICOT, împrejurare care justifică solicitarea acestor în cadrul prezentei acțiuni.

Acești coeficienți de multiplicare sau majorare de 25 % în cazul personalului auxiliar de specialitate, reprezintă diferențele de drepturi salariale dintre salariile procurorilor și personalului auxiliar de specialitate D.N.A. și D.I.I.C.O.T. și drepturile salariale încasate, câștigate pe cale judecătorească așa cum rezultă din practica judiciară atașată prezentei cereri de chemare în judecată.

În cazul în care diferențele de salarizare provin din drepturi acordate prin hotărâri judecătorești, ordonatorul de credite este obligat ca la stabilirea nivelului maxim al salariului 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.

Legea nr. 71/2015 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, printre care și cea care rezultă dintre salariile personalului auxiliar de specialitate din cadrul D.N.A. și D.I.I.C.O.T., respectiv personalul auxiliar de specialitate de la instanțe în privința cărora s-a constatat că există o situație de discriminare prin hotărâri judecătorești.

În privința cererii de actualizare a sumei astfel stabilite, cu indicele de inflație, precum și a cererii de obligare a părților la plata dobânzilor legale penalizatoare, sunt incidente dispozițiile Deciziei nr. #/2014 și a Deciziei nr. ##/2015 ale ÎCCJ.

Astfel, repararea integrală a prejudiciului, în cazul neexecutării unei obligații de plată a salariului, presupune atât actualizarea cu indicele de inflație a sumei datorate cât și plata dobânzii legale (beneficiul de care este lipsit salariatul).

Prin neexecutarea integrală a creanțelor la data când erau datorate, adică atunci când au devenit certe lichide și exigibile, arată reclamanta, s-a produs în patrimoniul beneficiarului un prejudiciu care trebuie acoperit integral.

Acest prejudiciu constă atât în pierderea puterii de cumpărare a sumei de bani reprezentând aceste creanțe, prin devalorizarea monedei naționale, cât și în daune interese pentru neexecutare.

Prin acordarea acestor creanțe actualizate cu indicele de inflație nu înseamnă că ar fi obligați părții la plata unei sume de bani mai mari decât cea datorată, ci este vorba de aceeași sumă, însă la valoarea de circulație din momentul executării. Actualizarea cu indicele de inflație urmărește de fapt, păstrarea valorii reale a obligației bănești la data a plății, având un caracter compensatoriu, ce rezidă în faptul că repară partea din beneficiul nerealizat care nu este acoperit de dobândă.

În privința dobânzii legale, precizează reclamanta că aceasta reprezintă prejudiciul pentru beneficiul

nerealizat (art. 1084 din Codul civil) având natură juridică diferită de actualizarea cu indicele de inflație, reprezentând o sancțiune pentru neexecutarea obligației de plată. Daunele interese pentru neexecutarea obligației de plată care cuprind dobânda legală, așa cum prevăd dispozițiile art. 1088 din Codul civil, au drept rezultat acordarea unei sume de bani mai mare decât cea datorată.

Cât privește natura juridică a dobânzii legale, aceasta este de natura juridică a actualizării obligației cu rata inflației, prima reprezentând o sancțiune (daune moratorii pentru neexecutarea obligației de plată), iar a doua valoarea reală a obligației bănești la data efectuării plății, reprezintă daune compensatorii. De asemenea, indicele de inflație reprezintă un calcul matematic aplicabil în cazul devalorizării specifice economiei de piață și prin intermediul căruia se măsoară gradul de depreciere a valorii banilor aflați în circulație aduși la actuala lor putere de cumpărare.

Daunele interese și moratorii se cuvin creditorului pentru o amânare a executării, pentru o executare târzie a obligației, deci executarea obligației mai este posibilă, prezintă interes pentru creditor chiar și când va fi executată dar nu și la momentul la care ar fi trebuit, daunele interese moratorii fiind cauzate de întârzierea în îndeplinirea obligației, rolul lor fiind acela de a acoperi prejudiciul cauzat prin întârzierea executării, se pot cumula întotdeauna cu executarea în natură a obligației, inclusiv cu executarea parțială. În cazul obligației bănești, existența daunelor interese moratorii este prezumată de lege, lipsa de folosință a sumei de bani datorată de debitor provoacă creditorului un prejudiciu care este egal cu dobânda legală, exact ceea ce solicită și reclamanții.

În drept, decizia Curții Constituționale a României nr. 794/2016; Legea nr. 293/2015; Legea nr. 7/2015; art. 253 alin. (1) - (2); art. 266; art. 270; art. 272 și art. 275 din Codul muncii; art. 208; art. 210; art. 216 din Legea nr. 62/2011; art. 2517; art. 2526; art. 1535 și art. 6 alin. 4 din Codul civil, precum și prevederile art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, precum și cele statuate prin Decizia nr. ##/2015 a ÎCCJ - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept cu privire la posibilitatea solicitării dobânzii penalizatoare pentru un interval de ani anterior introducerii cererii de chemare în judecată; decizia nr. ## din 4 iunie 2011 a ÎCCJ - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

Probe: înscrisuri.

S-au depus la dosarul cauzei următoarele înscrisuri: decizii emise de Președintele Curții de Apel București cu privire la salarizarea personalului, însoțită de deciziile precizate în notă: dispozitivul sentinței civile nr. ##### din dosar nr. ##/117/2020 - extras din Portalul instanțelor de judecată; decizii pronunțate în instanță care atestă că drepturile solicitate au fost recunoscute personalului auxiliar de specialitate.

Se solicită judecarea cauzei în lipsă.

Pârâta Înalta ##### de Casație și Justiție a depus la dosarul cauzei întâmpinare, prin care solicită respingerea acțiunii.

În fapt, pârâta arată că din cuprinsul cererii de chemare în judecată se înțelege că reclamanta solicită majorarea de 10% acordată personalului auxiliar conex din cadrul DNA și DIICOT.

Se invocă de pârâta excepția lipsei calității procesuale pasive a Înaltei ##### de Casație și Justiție și solicită respingerea acțiunii față de acest pârât ca fiind îndreptată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă.

Cererile având ca obiect pretenții de ordin bănesc formulate de către personalul instanțelor de judecată nu sunt întemeiate în ceea ce privește atragerea în proces a Înaltei ##### de Casație și Justiție, numai prin prisma calității de ordonator principal de credite a președintelui instanței supreme.

Curțile de apel și tribunalele au personalitate juridică, raportul de muncă al reclamantei s-a stabilit cu instanța angajatoare, astfel că drepturile salariale sunt calculate, datorate și plătite direct de către aceasta.

Prin Decizia nr. ## din 13.06.2016, pronunțată în Dosarul nr. 12/2016, Înalta ##### de Casație și Justiție a subliniat că interesul atragerii în proces și a ordonatorului principal de credite, pe motiv că ar reprezenta o garanție a executării obligației de plată ce revine instituției/autorității publice cu care este stabilit raportul de serviciu, nu este unul legitim, câtă vreme atribuțiile prevăzute de lege în materia repartizării creditelor bugetare, alocării și stabilirii destinației acestora nu cuprind o obligație de garanție sau de despăgubire a ordonatorului principal de credite, care să constituie fundamentul pretențiilor deduse judecării.

Astfel, Înalta ##### de Casație și Justiție a reținut în decizia respectivă că ordonatorul principal de credite „nu are calitate procesuală pasivă în litigiile dintre angajați și instituțiile/unitățile cu personalitate juridică aflate sub subordinea sa, având ca obiect solicitarea unor drepturi de natură salarială”.

În motivarea acestei decizii, instanța supremă a reținut că o caracteristică a raportului juridic de muncă este aceea că poate exista numai între două persoane (spre deosebire de raportul obligațional civil, în cadrul căruia poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive), astfel încât, ținând seama și de caracterul exclusiv al competenței (una și aceeași atribuție trebuie să aparțină unei singure autorități publice), în măsura în care pretențiile deduse judecării vizează exclusiv acordarea unor drepturi salariale sau de natură salarială, legitimarea procesuală pasivă revine doar autorității publice cu care funcționarul public se află în raporturi de

serviciu, întrucât acestea îi aparține prerogativa stabilirii și acordării drepturilor salariale".

Așadar, instanța supremă nu s-a aflat în niciun raport juridic cu reclamanta, de dreptul muncii ori de altă natură, astfel că acest ordonator principal de credite nu poate fi obligat la plata unor drepturi bănești.

de aceste aspecte, se solicită de pârâtă a se admite excepția lipsei calității procesuale pasive a Înaltei
de Casație și Justiție și a se respinge acțiunea față de acest pârât ca fiind îndreptată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă.

Pârâta invocă excepția prescripției dreptului material la acțiune.

Potrivit dispozițiilor art. 2500, coroborate cu ale art. 2517 din Codul Civil, dreptul material la acțiune se prescrie dacă nu a fost exercitat în termenul de 3 ani.

De asemenea, 2524 din Codul civil prevede că „prescripția începe să curgă de la data când titularul dreptului la acțiune a cunoscut sau, după împrejurări, trebuia să cunoască nașterea lui.”

Coroborând toate aceste dispoziții cu prevederile art. 171 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căroră „Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate” și luând în considerare data introducerii acțiunii, 19.03.2024, se solicită a se constata că dreptul la acțiune este prescris pentru perioada anterioară celor trei ani de la data introducerii acțiunii.

Pe fondul cauzei, pârâta arată că drepturile salariale ale reclamantei au fost stabilite în acord cu dispozițiile O.G. nr. 8/2007, conform cu care salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea se stabilesc pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare, pe grade sau trepte profesionale, în raport de funcția deținută, de nivelul studiilor, de vechimea în specialitate, precum și de nivelul instanței sau al parchetului.

Totodată, coeficienții de multiplicare sunt prevăzuți la lit. a din Anexele 1 a, 1 b și 1 c ale O.G. nr. 8/2007. Aceste dispoziții legale au fost abrogate prin Legea cadru nr. 330/2009, prin care a fost configurat sistemul unitar de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, unul dintre principiile acestui sistem fiind cel prevăzut la art. 3 lit. c) din actul normativ menționat, și anume luarea în considerare a sporurilor, a adaosurilor salariale, a majorărilor, a indemnizațiilor cu caracter general sau special, precum a altor drepturi de natură salarială, recunoscute sau stabilite, până la data intrării în vigoare a prezentei legi, prin hotărâri judecătorești, prin acte de negociere colectivă, precum și prin alte modalități, acestea regăsindu-se la un nivel acceptat, potrivit principiilor prezentei legi, în salariul brut sau, după caz, în salariul de bază, în solda funcției de bază sau în indemnizația lunară de încadrare.

În acest sens, pentru primul an de aplicare a prevederilor acestei legi, s-a prevăzut, conform art. 30 alin. (5) din Legea nr. 330/2009, faptul că în anul 2010, personalul aflat în funcție la 31 decembrie 2009 își va păstra salariul avut, a fi afectat de măsurile de reducere a cheltuielilor de personal din luna decembrie 2009, astfel: a) noul salariu de bază, solda funcției de bază sau, după caz, indemnizația lunară de încadrare va fi cea corespunzătoare funcțiilor din luna decembrie 2009, la care se adaugă sporurile care se introduc în acesta potrivit anexelor la prezenta lege; b) sporurile prevăzute în anexele la prezenta lege rămase în afara salariului de bază, soldei/funcției de bază sau, după caz, indemnizației lunare de încadrare se vor acorda într-un quantum care să conducă la o valoare egală cu suma calculată pentru luna decembrie 2009.

Legea nr. 330/2009 a fost în vigoare până la data de 31 decembrie 2010, fiind abrogată și înlocuită prin Legea nr. 284/2010. Potrivit dispozițiilor art. 33 alin. (1) din acest act normativ, la data intrării în vigoare a legii, reîncadrarea personalului se face corespunzător tranșelor de vechime în muncă avute în luna decembrie 2010 pe funcțiile corespunzătoare categoriei, gradului și treptei profesionale deținute, stabilindu-se clasa de salarizare și coeficientul de ierarhizare corespunzător acesteia, iar, potrivit art. 7 alin. (1), aplicarea prevederilor legii se realizează etapizat, prin modificarea succesivă, după caz, a salariilor de bază, soldelor funcțiilor de bază/salariilor/funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, prin legi speciale anuale de încadrare.

În anul 2011, salarizarea personalului bugetar s-a făcut în temeiul Legii nr. 285/2010, care dispune potrivit art. 1 alin. 1 că, începând cu 01 ianuarie 2011, quantumul brut al salariilor de bază/soldelor/funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare, astfel cum au fost acordate personalului plătit din fonduri publice pentru luna octombrie 2010, se majorează cu 15%.

De asemenea, trebuie avut în vedere că, potrivit dispozițiilor legale incidente, drepturile salariale cuvenite personalului auxiliar și personalului conex sunt reprezentate de salariul de bază, raportat la valoarea de referință sectorială, până la data de 31.12.2017.

Începând cu 01.01.2018, salarizarea a fost făcută conform Legii-cadru nr. 153/2017, salariul de bază/indemnizația de încadrare pentru personalul din familia ocupațională „Justiție” avute în luna decembrie 2017 fiind determinat prin majorarea cu 25%, în temeiul art. 38 alin. (3), litera a) din Legea-cadru nr. 153/2017.

Prin dispozițiile art. 36 alin. (1) din Legea 153/2017, s-a prevăzut că la data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit art. 38.

Conform art. 38 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 153/2017, începând cu data de 01.07.2017, se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Potrivit art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea 153/2017, începând cu data de 01.01.2018, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Conform art. 38 alin. (4) din Legea 153/2017, în perioada ##### se va acorda anual o creștere a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018.

În consecință, singurul element care este comun în cadrul sistemului de salarizare a magistraților, personalului asimilat, personalului auxiliar și conex este valoarea de referință sectorială.

Spre deosebire de aceasta, coeficienții de multiplicare au fost stabiliți de legiuitor cu luarea în considerare a nivelului instanțelor și parchetelor și funcției deținute, de execuție sau conducere, astfel încât au alt regim juridic decât primul element salarial menționat.

Regimul juridic al valorii de referință sectorială, care este o constantă aplicabilă la nivelul aceleiași familii ocupaționale, coeficienții de multiplicare sunt specifici fiecărei funcții și grad și justifică diferențele de salarizare în baza acestor parametri legali, susținerea contrară a reclamantei, conform cu care egalitatea de tratament impune utilizarea pentru întregul personal din cadrul familiei ocupaționale, a aceluiași coeficient de multiplicare, fiind lipsită de fundament legal.

Stabilirea modului de calcul al drepturilor salariale ale reclamantei, personal auxiliar de specialitate, s-a făcut în raport cu dispozițiile legale în vigoare la data numirii acesteia în funcția deținută la instanța respectivă. Această categorie profesională beneficiază de salariu de bază și nu de indemnizație.

Indemnizația de încadrare se aplică altor categorii de personal, așa cum reiese din Ordonata Guvernului nr. 27/2006 și din Anexa nr. V din Legea nr. 153/2017 „Familia ocupațională de funcții bugetare Justiție și Curtea Constituțională - Capitolul I - „Indemnizația de încadrare pentru judecători, procurori, magistrați – asistenți (la pct. A), precum și în capitolul al VIII-lea, Secțiunea a 2-a - „Salarizarea judecătorilor, procurorilor, a personalului de specialitate juridică asimilat acestora și a magistralilor-asistenți).

Termenul „salariul de bază” a fost menționat în Legea nr. 284/2010, cât și în Anexa nr. V Capitolele II și III, din Legea-cadru nr. 153/2017, prin care sunt reglementate drepturile salariale după data de 01.01.2018.

Legea nr. 153/2017, ca și Legea nr. 71/2015, a avut în vedere o salarizare dacă persoanele își desfășoară activitatea în aceleași condiții, ocupă aceeași funcție, grad, gradație, vechime în funcție și aceleași condiții de studii, respectându-se astfel, principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

Potrivit art. 1 alin. (3) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, „începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezenta lege”.

Prin urmare, în raport cu dispozițiile art. 1 alin. (3) din Legea nr. 153/2017, mai sus citate, salariul de bază al reclamantei, ulterior intrării în vigoare a noii legi de salarizare, nu poate fi stabilit după alte criterii în afara celor prevăzute de aceste dispoziții legale.

Cererea reclamantei, care are calitatea de personal auxiliar de specialitate, vizează extinderea domeniului de aplicare a dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 27/2006 referitoare la salarizarea procurorilor D.N.A. și D.I.I.C.O.T., întrucât: potrivit Ordonanței, salarizarea procurorilor din D.N.A. D.I.I.C.O.T. a avut drept criterii domeniul specializat de activitate (urmărirea penală a infracțiunilor de corupție, respectiv de criminalitate organizată) și nivelul parchetului la care funcționează”; „în jurisprudența Curții

Constituționale s-a statuat că diferențierea indemnizațiilor și a salariilor de bază pentru demnitari și alți salariați din sectorul bugetar este opțiunea liberă a legiuitorului, ținând seama de importanța și complexitatea diferitelor funcții prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 27/2006 au fost abrogate prin Legea-cadru nr. 330/2009, iar odată cu abrogarea lor a încetat situația de eventuală discriminare de vreme ce, potrivit art. 1 alin. (2) din Legea-cadru nr. 330/2009.

De asemenea, acordarea nivelului la care se face salarizarea personalului auxiliar de la ##### și D.I.I.C.O.T. nu se încadrează în categoria drepturilor salariale la care se referă Decizia nr. ###/2016 a Curții Constituționale, nu constituie drepturi reglementate de norme cu „aplicabilitate generală” așa cum era situația majorărilor de 2%, 5%, 11% de la care plecase analiza Curții Constituționale, care au fost aplicate pentru întreg sistemul justiției, fără niciun fel de circumstanțiere față de situația personală a fiecărui angajat în parte.

Astfel, prin decizia nr. ###/2016, Curtea Constituțională a constatat că dispozițiile art. 3 alin. 3 din OUG nr. 57/2015, astfel cum a fost modificată prin OUG nr. 43/2016, sunt neconstituționale. În acest sens, instanța de contencios constituțional a statuat că întrucât hotărârile judecătorești invocate de autoarea excepției de neconstituționalitate se referă la majorarea indemnizațiilor de încadrare, vizând, de fapt, și întreaga Familie ocupațională a „Justiției”, aceste majorări salariale trebuie avute în vedere la stabilirea nivelului de salarizare corespunzător fiecărei funcții, grad, treaptă, gradație, vechime în muncă și în specialitate. ####, dispozițiile de lege criticate exclud recunoașterea drepturilor stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești, fără a le lua în calcul la stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul autorității publice. Or, aplicând considerentele de principiu rezultate din jurisprudența constituțională precitată, Curtea constată că excluderea majorărilor salariale stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești, de la calculul nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul autorității publice, afectează art. 124 și art. 126 din Constituție.

În consecință, Curtea a reținut că pentru respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, prevăzut de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, corespunzător fiecărei funcții, grad/treaptă, gradate, 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.

În consecință, ca efect al neconstituționalității art. 3 alin. (12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016), „nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare”, la care se face egalizarea prevăzută de art. 3 ind. 1 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2016), trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești, personalul care beneficiază de aceleași condiții trebuie să fie salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul aceleiași categorii profesionale și familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică. Prin urmare, decizia mai sus analizată statuează principiul egalizării la nivel maxim a indemnizației de încadrare, însă prin raportare la fiecare funcție, grad/treaptă, gradație, vechime în muncă și specialitate, astfel încât să nu existe situația ca doi magistrați de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, să aibă indemnizații de încadrare diferite. (pct. 22 din considerente).

În același sens a statuat și instanța supremă în decizia nr. ##/2018 dată asupra dezlegării unei chestiuni de drept, și anume că 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 membrii ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare. În acest context, instanța supremă a reținut că aceste majorări salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești trebuie avute în vedere la stabilirea nivelului maxim de salarizare corespunzător fiecărei funcții, grad/treaptă, gradație, vechime în muncă și în specialitate, aceasta fiind logica egalizării drepturilor salariale avute în vedere de legiuitor la edictarea textului legal a cărui interpretare se solicită (pct. 80 din considerente).

Pe de altă parte, instanța reține că materia dedusă judecății nu poate fi subsumată considerentelor deciziei nr. ###/2016 a Curții Constituționale, respectiv deciziei nr. ##/2018 a ÎCCJ. În acest sens, dezlegările instanței constituționale și ale instanței supreme s-au fundamentat pe ideea că hotărârile judecătorești prin care s-a recunoscut majorarea indemnizației de încadrare, cum sunt cele prin care s-au stabilit majorările de 2%, 5% și, respectiv 11% acordate magistralilor și personalului asimilat, în temeiul Ordonanței Guvernului nr.

10/2007 nu vizează situații de fapt particulare, ci aplicarea unor prevederi legale cuprinse în acte normative,

care au aplicabilitate generală (decizia nr. ###/2016 pct. 26, respectiv decizia nr. ##/2018 pct. 79). Prin urmare, premisa care a fi fundamentat aceste dezlegări a fost reprezentată de faptul că hotărârile judecătorești prin care s-au recunoscut majorări sau indexări salariale în favoarea magistraților și personalului auxiliar, și care se impun a fi luate în considerare în procesul de egalizare la nivel maxim a indemnizațiilor de încadrare/salariilor de bază ale acestora, să fi fost pronunțate în aplicarea unor dispoziții legale cu aplicabilitate generală, cum este cazul OG nr. 10/2007 care reglementa creșterile salariale acordate personalului bugetar.

Or, majorarea salariului de bază cu 10%, respectiv coeficientul de multiplicare 19.000 nu sunt prevăzute de norme cu aplicabilitate generală, ci sunt instituite de legiuitor în considerarea unor anumite funcții și unor anumite grade, prin prevederi legale ce au fost edictate în considerarea anumitor categorii profesionale din sistemul justiției, care poate fi prin analogie în cauza de față.

În ceea ce privește starea de discriminare, este relevantă Hotărârea CJUE pronunțată în cauza C-310/10, prin care Curtea de Justiție a Uniunii Europene a respins ca inadmisibilă cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare solicitată de Curtea de Apel Bacău în dosarul nr. #####/110/2007, privind un eventual tratament discriminatoriu în materie de remunerare între magistrați, în considerarea statutului de care beneficiază procurorii din cadrul DNA și DIICOT, stabilind că în domeniul de aplicare al Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 nu intră criteriul categoriei socioprofesionale, respectiv de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, rară deosebire de rasă sau origine etnică și nici în cel al Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Prin urmare, solicitarea reclamantei, de calculare a salariului de bază prin raportare la coeficientul de multiplicare corespunzător personalului auxiliar de specialitate din cadrul DNA/DIICOT (respectiv salariul de bază mai mare cu 10%, conform art. 3 alin. (7) din OUG nr. 8/2007) este lipsită de fundament legal, câtă vreme, acest coeficient corespunde unui grad profesional pe care reclamanta nu îl deține.

Pe de altă parte, se observă din petitul acțiunii introductive, faptul că reclamanta face referire la coeficientul de multiplicare utilizat la calculul drepturilor salariale ale personalului de auxiliar de specialitate DNA/DIICOT, așa cum au fost prevăzute de OUG nr. 27/2006.

Conform art. 11 din OUG nr. 27/2006, procurorii DNA și DIICOT sunt salariați conform pct. 6-13 de la lit. A a Anexei OUG nr. 27/2006. Potrivit pct. 13, este prevăzut un coeficient de multiplicare 19, ce corespunde funcției de procuror cu grad de ##### de pe lângă Înalta ##### de Casație și Justiție, grad profesional pe care reclamanta nu îl deține, dispozițiile acestui act normativ fiind aplicabile magistralilor iar nu personalului auxiliar de specialitate și conex.

Sub acest aspect, raționamentul invocat în susținerea demersului procesual de față, referitor la obligativitatea egalizării indemnizațiilor de încadrare la nivel maxim, prin luarea în considerare inclusiv a majorărilor salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, nu poate justifica pretenția dedusă judecății, în sensul recunoașterii în favoarea reclamantei a unui coeficient de multiplicare aferent unui grad profesional distinct de cel deținut de aceștia (fie că este vorba despre majorarea cu 10% a salariului de bază prin raportare la personalul auxiliar de specialitate din cadrul DNA/DIICOT, fie că este vorba despre coeficientul de multiplicare 19.000 corespunzător funcției de procuror DNA/DIICOT).

Legea nr. 153/2017, ca și Legea nr. 71/2015, a avut în vedere o salarizare dacă persoanele își desfășoară activitatea în aceleași condiții, ocupă aceeași funcție, grad, gradație, vechime în funcție și aceleași condiții de studii, respectându-se astfel, principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

Potrivit art. 1 alin. (3) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, „începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în prezentam lege.

Prin urmare, în raport cu dispozițiile art. 1 alin. (3) din Legea nr. 153/2017, mai sus citate, salariul de bază al reclamanților, ulterior intrării în vigoare a noii legi de salarizare, nu poate fi stabilit după alte criterii în afara celor prevăzute de aceste dispoziții legale.

Nu în ultimul rând, este de menționat și Decizia nr. ##/2021 pronunțată de Înalta ##### de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii în care s-au reținut următoarele :

..86. Principiul egalizării cu venitul maxim în plată pentru persoane din aceeași instituție sau autoritate publică, stabilit prin lege sau prin hotărâri judecătorești, astfel cum a fost interpretat prin Decizia Curții Constituționale nr. 794 din 15 decembrie 2016 și prin Decizia nr. ## din 26 septembrie 2016, pronunțată de Înalta ##### de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, în aplicarea Legii nr. 71/2015 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului, cu modificările ulterioare, nu poate fi preluat mutatis mutandis în litigiile privind calculul drepturilor salariale în baza Legii-cadru nr. 153/2017, dat fiind faptul că această lege conține o reglementare

nouă, ce dispoziții distincte, inclusiv în ceea ce privește principiul egalității care, potrivit art. 6 lit. c) din lege, se înfăptuiește „prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală”.

87. În plus, decizia Curții Constituționale menționată anterior este pronunțată în legătură cu o componentă a salariului de încadrare și nu cu un element de salarizare suplimentar acestuia.

88. Nu se poate considera că normele care reglementează salarizarea din sistemul justiției (anexa nr. V capitolul VIII din Legea-cadru nr. 153/2017) derogă de la dispozițiile cu caracter de principiu inserate în capitolele I-IV din legea-cadru. Dimpotrivă, anexele care stabilesc sistemul de salarizare pentru fiecare dintre familiile ocupaționale sunt edictate cu respectarea principiilor generale ale sistemului de salarizare cuprinse în art. 6 din legea-cadru, normele interpretându-se în coerență întregii reglementări, în mod coroborat.

89. Conform jurisprudenței Curții Constituționale, existența unor diferențe de venit lunar între angajații care prestează aceeași activitate și au aceeași vechime în muncă și în funcție, dar care își desfășoară activitatea în instituții publice diferite, nu este contrară principiului egalității în drepturi, de vreme ce, pe de o parte, legea nu stabilește diferențe în ceea ce privește salariile de bază/indemnizațiile de încadrare, iar, pe de altă parte, atribuțiile, competențele, sarcinile specifice, responsabilitățile și importanța activității desfășurate pot fi diferite chiar și pentru personalul care este încadrat pe funcții identice sau asemănătoare, dar la autorități sau instituții publice diferite.”

De asemenea, se solicită a se avea în vedere și Decizia nr. ###/2023 pronunțată de Înalta ##### de Casație și Justiției - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept prin care s-au stabilit următoarele:

„ 145. (.....) dezlegările instanței de contencios constituțional din cuprinsul Deciziei nr. ### din 15 decembrie 2016 parte integrantă în prezent de normele de la art. 6 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv în conținutul conceptual al principiului nediscriminării (care reclamă eliminarea oricăror forme de discriminare și instituirea unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție) și în cel al principiului egalizării cu salariul maxim în plată pentru persoane din aceeași instituție sau autoritate publică (în sensul asigurării de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală).

146. Cea de-a doua concluzie este că aceste principii funcționează doar în ceea ce privește indemnizația lunară de încadrare, iar nu și în privința celorlalte componente ale salariului lunar al personalului din familia ocupațională de funcții bugetare „Justiție” și Curtea Constituțională, relevante pentru această distincție fiind definițiile legale de la art. 7 lit. c), e) și m) din Legea - cadru nr. 153/2017.

147. În continuare, trebuie amintit că aplicarea acestor două principii are loc în domeniul de reglementare al Legii-cadru nr. 153/2017 [art. 882 alin. (5) din Legea nr. 304/2004 fiind adoptat după intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017], astfel încât este necesar ca acestea să fie coroborate și cu cele enunțate la art. 6 lit. d) din legea-cadru, dar și să fie luat în considerare înțelesul tehnic al unor termeni cu care legea operează și pe care îi definește la art. 7.

148. În contextul Legii-cadru nr. 153/2017, principiul nediscriminării înseamnă eliminarea oricăror forme de discriminare și instituirea unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție, iar principiul egalității înseamnă asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală.

150. Pentru categoria juridică a „personalului care aceeași activitate” se poate observa că legiuitorul a avut în vedere nu numai personalul care desfășoară o activitate identică, ci și personalul care ocupă o „funție similară”, astfel cum o definește la art. 7 lit. g) din Legea-cadru nr. ##### funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă.

151. ##### identificarea funcțiilor identice nu ridică nicio dificultate de interpretare, stabilirea „funcțiilor similare” implică însă aplicarea succesivă a criteriilor legale enunțate de art. 7 lit. g) din Legea - cadru nr. 153/2017, condițiile normei trebuind a fi întrunite cumulativ.

152. Astfel, în acest sens, este necesar să se constate că salariații care tind să demonstreze discriminarea și, consecutiv, asigurarea unui salarial egal:

166. De aceea, pentru determinarea „funcției similare” din perspectiva art. 7 lit. g) din Legea - cadru nr. 153/2017, devine relevantă și necesară cea de-a doua condiție, ce trebuie reunită cu prima, respectiv funcția celui care se pretinde discriminat să implice aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate cu cel care ocupă funcția ce constituie reperul de comparație, întrucât a fost tratat preferențial de legiuitor.”

De asemenea, se solicită a se tine cont și de minuta Deciziei nr. ## din 11 decembrie 2023, pronunțată de Înalta ##### de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în dosarul nr. #####/1/2023, potrivit căreia: „În interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art. 5 lit. b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, stabilește că principiile nediscriminării și egalității pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim

a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub rezerva ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale. ”

Or, drepturile salariale acordate reclamantei nu au o aplicabilitate generală la nivelul tuturor salariaților care fac parte din familia ocupațională Justiție, întrucât ele au fost stabilite de legiuitor doar în favoarea personalului auxiliar de specialitate din cadrul DNA și DIICOT.

Coeficientul de multiplicare, reprezentând o componentă variabilă a sistemului de salarizare, (variind în funcție de nivelul instanței/parchetului, spre deosebire de VRS care este o componentă fixă) nu are o aplicabilitate generală.

În acest sens, relevante sunt considerentele de la pct. 82 din Decizia nr. ## din 01 decembrie 2023, în care s-a reținut faptul că:

„Așadar, atunci când instanțele judecătorești sunt investite cu cereri de egalizare a unor salarii de bază prin includerea unor majorări recunoscute prin hotărâri definitive, trebuie să examineze dacă în respectivele hotărâri au fost interpretate norme de lege care au instituit majorări de aplicabilitate generală, căci numai într-un astfel de caz principiile examinate pot constitui temei al egalizării; dacă sfera lor de aplicare este însă restrânsă în beneficiul unor anumiți destinatari ai legii, cele două principii se opun egalizării salariilor de bază ale persoanelor cărora legea nu le recunoaște dreptul la respectivele majorări. ”

de cele expuse, se solicită admiterea excepțiilor invocate, iar pe fond respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Cu titlu de practică judiciară se invocă Decizia civilă nr. ###/2024, pronunțată la data de 27 februarie 2024 de Curtea de Apel ##### într-o speță similară.

În drept: art. 205 și următoarele din Codul de procedură civilă.

Probe: înscrisuri.

S-a solicitat judecarea cauzei în lipsă.

Pârâtul Tribunalul București a depus la dosarul cauzei întâmpinare, prin care solicită admiterea excepției prescripției dreptului material la acțiune pentru drepturile care nu se încadrează în termenul de prescripție general de 3 ani de la data introducerii acțiunii; respingerea pretențiilor formulate de reclamantă în contradictoriu cu Tribunalul București ca fiind neîntemeiate.

În fapt, se arată de pârât că prin cererea introductivă de instanță, cerere înregistrată pe rolul Tribunalului #####, reclamanta ##### a chemat în judecată Tribunalul București, Curtea de Apel București, Înalta ##### de Casație și Justiție și cu citarea Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, solicitând: obligarea pârâților la recalcularea drepturilor salariale conform Legii nr. 71/2015 și OUG nr. 20/2016 începând cu data intrării în vigoare a OUG nr. 27/2006 coroborat cu momentul angajării și după intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017, la nivelul indemnizațiilor personalului auxiliar din cadrul D.N.A. și D.I.I.C.O. T.; repararea prejudiciului creat prin neacordarea drepturilor de care ar fi trebuit să beneficieze, respectiv obligarea pârâților la calcularea alocarea și plata sumelor necesare pentru fiecare lună, de la momentul angajării și până la momentul plății efective, a diferenței dintre venitul la care este îndreptățită și venitul efectiv plătit, sumă care va fi actualizată cu indicele de inflației și la care se va aplica dobânda legală penalizatoare calculată de la data exigibilității fiecărei obligații lunare de plată și până la data plății efective.

În susținerea excepției prescripției dreptului material la acțiune pentru drepturile care nu se încadrează în termenul de prescripție general de 3 ani de la data introducerii acțiunii, menționăm următoarele:

Potrivit art.2517 din Noul Cod Civil, termenul de prescripție este de 3 ani, dacă nu există alte prevederi legale derogatorii, iar, în conformitate cu art.263 alin. 1 din Legea nr.##### # Codul Muncii, cererile formulate în materia conflictelor de muncă pot fi formulate în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat.

În același sens sunt și prevederile art. 171 din Legea nr.53/2003, potrivit cărora dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

în vedere textele legale enunțate, rezultă că, în speță, pretențiile reclamantei în contradictoriu cu Tribunalul București pot fi examinate numai pentru o perioadă de 3 ani, durata termenului general de prescripție, anterioară momentului introducerii acțiunii.

Cu alte cuvinte, acțiunea reclamantei pentru perioada anterioară datei de 19.03.2021 este prescrisă, cu mențiunea că data înregistrării prezentei cauze este 19.03.2024.

2. Consideră pârâtul neîntemeiate pretențiile formulate de reclamantă prin cererea introductivă de instanță, având în vedere următoarele aspecte:

Conform art. 142. alin (1) din Legea nr. 304/2022. republicată, cu modificările și completările ulterioare, activitatea instanțelor și parchetelor este finanțată de la bugetul de stat, iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol din actul normativ, bugetul curiilor de apel, al tribunalelor, al tribunalelor specializate și al judecătoriilor aprobat pentru cheltuielile de personal ale acestor instanțe, precum și cel aprobat pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal este cuprins în bugetul Înaltei ##### de Casație și Justiție și este gestionat de aceasta. președintele Înaltei ##### de Casație și Justiție având calitatea de ordonator principal de credite pentru instanțele judecătorești cu privire la aceste categorii de cheltuieli. În acest sens, Înalta ##### de Casație și Justiție pune la dispoziția instanțelor judecătorești fondurile necesare În vederea desfășurării activității, fundamentează și elaborează proiectul bugetului de stat pentru activitatea proprie, a instituțiilor aflate sub autoritatea sa în calitatea de ordonator principal de credite, precum și a unităților subordonate; repartizează alocațiile bugetare ordonatorilor secundari de credite și controlează modul de folosire a acestora; coordonează și îndrumă activitatea economică, de investiții și administrativă a instanțelor judecătorești, a aparatului propriu și a unităților subordonate. ##### de cadrul legislativ la care am făcut referire mai sus, se apreciază ca nejustificate pretențiile formulate de reclamantă în contradictoriu cu Tribunalului București, care, în calitate de ordonator terțiar de credite, nu are posibilitatea legală de a acorda drepturile bănești în condițiile solicitate de aceasta, în lipsa deciziilor emise de angajator, în speță Curtea de Apel București, și a fondurilor alocate de Înalta ##### de Casație și Justiție.

Totodată, nu se poate reține vreo culpă a Tribunalului București, având în vedere că acesta, conform organizării actuale a sistemului judiciar, are atribuții legale numai în privința achitării drepturilor salariale cuvenite personalului auxiliar de specialitate, drepturi salariale care sunt stabilite, în mod exclusiv, de angajator prin acte administrative.

Mai mult, Curtea de Apel București, angajatorul reclamantei, are atribuții în emiterea deciziilor privind încadrarea personalului auxiliar și conex și stabilirea drepturilor salariale ale acesteia, decizii în baza cărora se procedează la achitarea veniturilor salariale de către ordonatorii secundari și terțieri ai acestei instituții.

Totodată, prin adresa nr.793/28.02.2018, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a transmis Ministerului Justiției și Curții de Apel București, și nu Tribunalului București, îndrumări privind modalitatea de stabilire a salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare și a sporurilor începând cu luna ianuarie 2018 pentru personalul din familia ocupațională Justiție potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

De altfel, potrivit dispozițiilor art.4. alin.3 și 4 din Legea nr.500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, angajarea cheltuielilor din bugetul de stat se face numai în limita creditelor bugetare aprobate, iar, angajarea cheltuielilor peste creditele de angajament și, utilizarea creditelor bugetare în alte scopuri decât cele aprobate atrag răspunderea celor vinovați, în condițiile legii.

Mai mult decât atât, solicităm să aveți în vedere faptul că dispozițiile OUG nr. 8/2007 privitoare la salarizarea personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești (Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea se stabilesc pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare, pe grade sau trepte profesionale, în raport de funcția deținută, de nivelul studiilor, de vechimea în specialitate, precum și de nivelul instanței sau al parchetului) au fost abrogate prin Legea nr. 330/2009.

În ceea ce privește susținerile reclamantei referitoare la presupusa stare de discriminare în care se află, se apreciază incidente dispozițiile art. 1 alin 2 din OUG nr. 137/2000 conform cărora: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special: (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerare echitabilă și satisfăcătoare. De asemenea, potrivit art. 2 din același act normativ: .. (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin.

(1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, 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 și necesare.

Reținând că prin acțiunea formulată reclamanta solicită recunoașterea stării de discriminare prin raportare la alte persoane, care beneficiază de hotărâri judecătorești, vă rugăm să observați, prioritar, că în sistemul de drept românesc jurisprudența nu constituie izvor de drept, instanțele judecătorești nefiind ținute de soluțiile pronunțate anterior de alte instanțe. Hotărârile judecătorești au aplicabilitate numai la spețe, efectele lor neputând fi extinse la cauze similare cu care instanțele au fost investite.

În acest context trebuie menționat că, în jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat în mod constant că divergențele de jurisprudență constituie, prin natura lor, consecință inerentă a oricărui sistem judiciar care se bazează pe un ansamblu de instanțe de fond, având competență în raza lor teritorială.

Astfel, în Cauza ##### contra României, Curtea, declarând inadmisibile toate plângerile formulate de reclamantii care au susținut, în principal, că instanțele în mod greșit au respins acțiunea lor și nu au ținut cont de existența unei practici neunitare în materie, procedura de judecată fiind astfel inechitabilă, fiind victimele unei discriminări în raport cu colegii lor care obținuseră aceste prime, a considerat că reclamantii au beneficiat de principiul contradicționalității procesului, că au putut să își prezinte mijloacele de probă și să își expună în mod liber mijloacele de apărare, care au fost examinate corespunzător de către judecător.

Constatările instanțelor judecătorești și modul în care acestea au interpretat dispozițiile legale relevante nu pot fi considerate arbitrare sau nerezonabile.

De asemenea, în Cauza ##### contra României, Curtea a hotărât că nu a fost încălcat art. 6 din Convenție, iar în privința capătului de cerere întemeiat pe art. 14 din Convenție, a considerat că acesta nu este necesar să fie examinat separat, având în vedere constatările pentru care s-a considerat că nu a fost încălcat principiul securității juridice în cauzele reclamantilor. S-a reținut că posibilitatea existenței unei jurisprudențe neunitare reprezintă o caracteristică inerentă a oricărui sistem juridic care se bazează pe o rețea de instanțe de fond și recurs, competente în domeniul lor de jurisdicție națională.

Curtea a observat însă că reclamantii au beneficiat de proceduri în contradictoriu, în cadrul cărora au avut posibilitatea de a prezenta probe și de a-și formula apărarea în deplină libertate, argumentele lor fiind examinate corespunzător de instanței, aceasta fiind și situația reclamantelor din cauza de față.

În Cauza ##### și alții împotriva României, reclamantii s-au plâns că au fost discriminați în raport cu alți angajați ai societății, ale căror acțiuni având ca obiect plăți compensatorii au fost admise de alte instanțe din țară, întemeindu-și cererile pe art. 6 și art. 14 din Convenție și pe art. 1 din Protocolul nr. 1 adițional la Convenție, dar și pe art. 1 din Protocolul nr. 12.

Curtea a reținut că majoritatea instanțelor din țară s-au pronunțat în mod similar, doar în două hotărâri irevocabile instanțele ajungând la o concluzie diferită, neexistând nici diferențe profunde, nici persistente cu privire la problema de drept în discuție.

Cu privire la discriminare, Curtea a considerat că nu există nici o probă la dosar că ar fi existat vreo discriminare împotriva reclamantilor, în baza vreunui motiv.

În considerarea jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului tribunalul constată că atât timp cât tratamentul mai favorabil al unor angajați este rezultatul punerii în executare a unor hotărâri judecătorești prin care s-au acordat acestora anumite drepturi salariale, în raport cu alți salariați cărora nu li s-au acordat aceste drepturi ori cărora le-au fost respinse astfel de cereri prin hotărâri judecătorești pronunțate de instanțe diferite, nu există discriminare în sensul art. 2 raportat la art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 16 alin. (2) din Constituție statuează că nimeni nu este mai presus de lege. Așadar, nimeni nu poate invoca principiul nediscriminării pentru a obține un anumit tratament, cu încălcarea legii. Dimpotrivă, în fiecare litigiu, reclamantul va trebui să probeze legalitatea și temeinicia cererii sale, ce nu se poate baza pe invocarea discriminării sau a egalității de tratament în raport cu soluția pronunțată de o altă instanță, ci pe argumente de interpretare și aplicare corectă a legii, chiar și în situația în care invocă o astfel de hotărâre. Pe cale de consecință, interpretarea și aplicarea corectă a legii reprezintă un scop legitim, în raport cu care nu se poate reține existența unui tratament discriminatoriu în cazul în care tratamentul mai favorabil al unor angajați este rezultatul punerii în executare a unor hotărâri judecătorești prin care s-au acordat acestora anumite drepturi salariale.

Suplimentar, analizând modul în care este definită discriminarea în Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (în continuare Convenția) în dreptul Uniunii Europene (prin Directiva de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, Directiva privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă, Directiva de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Directiva privind egalitatea de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică), dar

și în dreptul intern, se solicită a se observa că în cauza de față nu se poate identifica acel criteriu protejat care ar fi determinat tratamentul mai puțin favorabil de care a beneficiat reclamanta.

Ori nu se poate aprecia, așa cum s-a arătat deja anterior, că practica judiciară neunitară, favorabilă unor persoane aflate în situații similare cu reclamanta, ar putea constitui un criteriu de discriminare.

În același sens s-a pronunțat și Înalta ##### de Casație și Justiție, investită cu dezlegarea unei chestiuni de drept, prin Decizia #/2015 stabilindu-se că „în aplicarea art. 2 raportat la art. 1 alin (2) lit. e) pct. (i) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați.”

Se solicită a se avea în vedere considerentele Deciziei nr. ##/2023 pronunțată de către Înalta ##### de Casație și Justiție- Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, cu aplicabilitate generală și obligatorie, respectiv:

87. Existența unor hotărâri judecătorești nu constituie, așadar în lipsa unei analize a legii aplicabile, temei pentru recunoașterea unor salarii de bază diferite de cele stabilite de legiuitor, iar principiul egalității, prevăzut de dispozițiile art. 6 lit. c) din Legea-cadru nr. 153/2017, nu justifică acordarea altor salarii de bază decât cele pe care legiuitorul, în considerarea unor criterii obiective le-a stabilit.

88. În cuprinsul Deciziei nr. ### din 16 iunie 2009 a Curții Constituționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 28 iulie 2009, s-a reținut că: „Esențială în definirea cadrului juridic analizat este stabilirea gradului instanțelor sau parchetelor pe lângă care magistrații, fie ei procurori, judecători sau magistrați asistenți, funcționează. Astfel, atât Direcția Națională Anticorupție, cât și Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism funcționează în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curtea de Casație și Justiție, pe când instanțele care judecă cauzele instrumentate de aceste structuri nu sunt întotdeauna la nivelul Înaltei ##### de Casație și Justiție (spre exemplu, competența de judecată în cazul infracțiunilor împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene aparține judecătoriilor, iar cea de urmărire penală Direcției Naționale Anticorupție). Conferirea acestei poziții superioare în ierarhia parchetelor a celor două structuri legitimează din punct de vedere constituțional salarizarea diferită a procurorilor care sunt în raport cu alți magistrați aflați la parchete sau instanței superioare, chiar dacă, în fapt, aceștia au aceeași vechime în funcția de judecător sau procuror. Rezultă că aceste categorii de magistrați nu se află în aceeași situație juridică, astfel încât tratamentul juridic aplicat acestora din punct de vedere al salarizării nu poate fi decât diferit. ##### în vedere aceste aspecte, Curtea constată că o atare diferențiere este una justificată în mod obiectiv și rațional și că discriminarea salarială ar fi apărut numai atunci când legiuitorul nu ar fi ținut cont de poziția superioară a parchetului sau instanței de judecată, după caz”.

89. Aceste considerente sunt pe deplin incidente, pentru identitate de rațiune și în cazul personalului auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor, în condițiile în care, astfel cum s-a reținut din interpretarea dispozițiilor art. 17 din secțiunea a 4-a a capitolului VIII din anexa nr. V la Legea-cadru nr. 153/2017, stabilirea salariilor de bază se realizează, pe de o parte, în considerarea unor criterii aplicabile întregului personal (grade profesionale sau trepte, funcția deținută, nivelul studiilor, vechimea în specialitate), iar, pe de altă parte, în considerarea unora care sunt aplicabile, în funcție de nivelul instanței ori al parchetului, doar personalului care își desfășoară activitatea în cadrul acestora.

Cât privește cererea reclamantei de acordare a dobânzii penalizatorii, solicităm să aveți în vedere dispozițiile art. 1 alin.3 din OG nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie și penalizatoare pentru obligații bănești, precum și pentru reglementarea unor măsuri financiar fiscale în domeniul bancar, conform cărora: „##### datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență este denumită dobândă penalizatoare”. Astfel, se arată că în cauza de față nu poate fi vorba despre neachitarea unor drepturi salariale câtă vreme dreptul reclamantei nu este recunoscut de lege.

Se solicită ca, prin hotărârea ce o veți pronunța, să se dispună: admiterea excepției prescripției dreptului material la acțiune pentru drepturile care nu se încadrează în termenul de prescripție general de 3 ani de la data introducerii acțiunii; respingerea pretențiilor formulate în contradictoriu cu Tribunalul București ca fiind neîntemeiate.

În drept: Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, OUG nr. 57/2015, OUG nr. 20/2016, art. 205 și următoarele din Codul de procedură civilă, Decizia nr. ##/11.12.2023 pronunțată de către Înalta ##### de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept precum și celelalte dispoziții legale invocate în cuprinsul întâmpinării.

Referitor la sesizarea Înaltei ##### de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile asupra unei chestiuni de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei, tribunalul constată:

Potrivit art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2024 „##### 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 ##### 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 ##### de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.”

Art.1 din același act normativ determină sfera litigiilor în care devin incidente prevederile OUG nr. 62/2024, și anume: „(1) Prezenta ordonanță de urgență se aplică în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, inclusiv cele privind obligarea la emiterea actelor administrative sau privind anularea actelor administrative emise pentru acest personal sau/și cele privind raporturile de muncă și de serviciu ale acestui personal.

(2) Prezenta ordonanță de urgență se aplică și în procesele privind stabilirea și/sau plata drepturilor la pensie, inclusiv cele rezultate din actualizarea/recalcularea/revizuirea drepturilor la pensie sau/și cele privind alte prestații de asigurări sociale ale personalului prevăzut la alin. (1).

(3) Prezenta ordonanță de urgență se aplică indiferent de natura și obiectul proceselor prevăzute la alin. (1) și (2), de calitatea părților ori de instanța competentă să le soluționeze.”

Obiectul prezentei acțiuni este reprezentat de solicitarea de recunoaștere a îndreptățirii reclamantei de a beneficia de o majorare salarială de 10% în temeiul Legii nr. 71/2015 și al OUG nr. 20/2016, cu aplicarea Legii nr. 153/2017.

Pretenția dedusă judecății privește stabilirea și/sau plata drepturilor salariale sau de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, reclamanta având funcția de grefier, ceea ce înseamnă că prin natura funcției, face parte din familia ocupațională „Justiție”.

În opinia tribunalului, analizarea problemei de drept supusă atenției instanței supreme, ar trebui realizată prin corelarea tuturor actelor normative în domeniul salarizării personalului din justiție, începând cu anul 2006 și terminând cu legea nr.153/2017. Afirmația este susținută de faptul că legile succesive de salarizare, au preluat în diferite măsuri prevederile din legea anterioară pentru ca în final, Legea nr. 153/2017 să adapteze regimul juridic al salarizării personalului din justiție, la realitățile vieții sociale și într-o anumită măsură și la jurisprudența Înaltei ##### de Casație și Justiție și a Curții Constituționale.

Din verificările efectuate de instanță, asupra chestiunii de drept de care depinde soluționarea cauzei, instanța supremă nu s-a pronunțat pe calea unui recurs în interesul legii sau al unei hotărâri prealabile în dezlegarea unei chestiuni de drept.

Pe cale de consecință, tribunalul apreciază că sunt întrunite condițiile prevăzute de art.2 alin.1 din OUG nr. 62/2024, urmând a solicita Înalte ##### de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept menționată.

În baza art. 3 din OUG nr. 62/2024, tribunalul va suspenda soluționarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:

Sesizează Înalta ##### de Casație și Justiție, privind pe reclamanta #####, CNP: #####, domiciliată în #####, B-dul. #####, nr. 37, ### ##, ## #, apt. 22, sector 3 și cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Tribunalului București, din #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3, camera 317, în contradictoriu cu părții: Tribunalul București cu sediul în #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3; Curtea de Apel București, cu sediul în #####, Splaiul Independenței, nr. 4, sector 5; Înalta ##### de Casație și Justiție, cu sediul în #####, B-dul. #####, nr. 2, tronson 1, sector 5 și Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, cu sediul în #####, Piața #####, nr. 1 – 3, sector 1, pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept: ##### în cadrul familiei ocupaționale „Justiție” personalul auxiliar, poate beneficia de acordarea unei majorări de 10% a indemnizației de încadrare, față de cele stabilite potrivit prevederilor art. 3 alin. 4 și 7 din OG nr. 8/2007, raportat la nivelul indemnizațiilor personalului auxiliar din cadrul DNA și DIICOT, prin aplicarea Legii nr. 71/2015, OUG nr. 20/2016 începând cu data intrării în vigoare a OUG nr. 27/2006. Prezenta încheiere se va comunica către ÎCCJ, se va aduce la cunoștința conducerii Secției I Civilă a Tribunalului ##### și se va comunica pe email către curțile de apel și tribunalele din țară. În baza art. 3 din OUG nr. 62/2024, suspendă soluționarea cauzei, până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică, azi 24.10.2024.

PREȘEDINTE,

#####

ASISTENȚI JUDICIARI:

#####

#####

GREFIER,

#####

Red. ##

Tehnored. ##

8 ex./04.11.2024

comunicat 5 ex. încheiere părților –

R O M A N I A

TRIBUNALUL ##### – SECȚIA I CIVILĂ

Complet specializat în soluționarea litigiilor de muncă și asigurări sociale

Dosar nr. #####/120/2024

Către,

Înalta ##### de Casație și Justiție

Bulevardul ##### 2, #####

##.10.2024, de către Tribunalul ##### -Secția I Civilă, în dosarul nr. #####/120/2024, având ca obiect „calcul drepturi salariale”, acțiune formulată de reclamanta #####, CNP: #####, domiciliată în #####, B-dul. #####, nr. 37, ### ##, apt. 22, sector 3 și cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Tribunalului București, din #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3, camera 317, în contradictoriu cu pârâții: Tribunalul București cu sediul în #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3; Curtea de Apel București, cu sediul în #####, Splaiul Independenței, nr. 4, sector 5; Înalta ##### de Casație și Justiție, cu sediul în #####, B-dul. #####, nr. 2, tronson 1, sector 5 și Consiliul National pentru Combaterea

Discriminării, cu sediul în #####, Piața #####, nr. 1 – 3, sector 1, s-a dispus sesizarea Înaltei ##### de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept: „##### în cadrul familiei ocupaționale „Justiție” personalul auxiliar, poate beneficia de acordarea unei majorări de 10% a indemnizației de încadrare, față de cele stabilite potrivit prevederilor art. 3 alin. 4 și 7 din OG nr. 8/2007, raportat la nivelul indemnizațiilor personalului auxiliar din cadrul DNA și DIICOT, prin aplicarea Legii nr. 71/2015, OUG nr. 20/2016 începând cu data intrării în vigoare a OUG nr. 27/2006.” În baza art. 3 din OUG nr. 62/2024, a fost suspendată soluționarea cauzei, până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept

Vă înaintăm alăturat, în original, încheierea tribunalului din data de 24.10.2024.

Vă mulțumim!

PREȘEDINTE,
#####

GREFIER,
#####

ROMANIA

TRIBUNALUL ##### – SECȚIA I CIVILĂ

Complet specializat în soluționarea litigiilor de muncă și asigurări sociale

Dosar nr. #####/120/2024

Către,

Conducerea Secției I Civile a Tribunalului #####

Vă facem cunoscut că prin încheierea pronunțată la data de 24.10.2024, de către Tribunalul ##### - Secția I Civilă, în dosarul nr. #####/120/2024, având ca obiect „calcul drepturi salariale”, acțiune formulată de reclamanta #####, CNP: #####, domiciliată în #####, B-dul. #####, nr. 37, ### ###, apt. 22, sector 3 și cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Tribunalului București, din #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3, camera 317, în contradictoriu cu pârâții: Tribunalul București cu sediul în #####, B-dul. Unirii, nr. 37, sector 3; Curtea de Apel București, cu sediul în #####, Splaiul Independenței, nr. 4, sector 5; Înalta ##### de Casație și Justiție, cu sediul în #####, B-dul. #####, nr. 2, tronson 1, sector 5 și Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, cu sediul în #####, Piața #####, nr. 1 – 3, sector 1, s-a dispus sesizarea Înaltei ##### de Casație și Justiție pentru lămurirea următoarei chestiuni de drept: „##### în cadrul familiei ocupaționale „Justiție” personalul auxiliar, poate beneficia de acordarea unei majorări de 10% a indemnizației de încadrare, față de cele stabilite potrivit prevederilor art. 3 alin. 4 și 7 din OG nr. 8/2007, raportat la nivelul indemnizațiilor personalului auxiliar din cadrul DNA și DIICOT, prin aplicarea Legii nr. 71/2015, OUG nr. 20/2016 începând cu data intrării în vigoare a OUG nr. 27/2006.” S-a dispus de instanță că prezenta încheiere se va comunica către ÎCCJ, se va aduce la cunoștința conducerii Secției I Civile a Tribunalului ##### și se va comunica pe email către curțile de apel și tribunalele din țară.

De asemenea, în baza art. 3 din OUG nr. 62/2024, a fost suspendată soluționarea cauzei, până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept

- 07.11.2024, 22:42 Încheiere - Suspendare din 24.10.2024 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița, cod RJ 5967eg24e (<https://www.rejust.ro/juris/59...>)
Vă înaintăm alăturat, în original, încheierea tribunalului din data de 24.10.2024.
Vă mulțumim!
-

PREȘEDINTE,
#####

GREFIER,
#####