

cod operator-----

ROMÂNIA
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ
Dosar nr. -----

ÎNCHEIERE

Ședința publică din-----
Instanța constituită din:
PREȘEDINTE-----
Asistent judiciar -----
Asistent judiciar-----
Grefier-----

Pe rol este soluționarea cererii formulate de reclamantii-----, în contradictoriu cu pârâții-----, având ca obiect calcul drepturi salariale.

La apelul nominal făcut în ședința publică la prima și la a doua strigare, se constată lipsa părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care:

Raportat la chestiunea pusă în discuție la termenul anterior, instanța reține cauza în pronunțare asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul OUG nr.62/2024.

TRIBUNALUL

Având nevoie de timp pentru a delibera, raportat la art. 396 alin. 1 Cod procedură civilă, coroborat cu art. 396 alin. 2 cod procedură civilă.

DISPUNE:

Amână pronunțarea în cauză la data de -----și stabilește că pronunțarea va avea loc prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de azi,-----.

Președinte

Asistenți Judiciari

-----, -----

Grefier

R O M Â N I A
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ
Dosar nr.....

cod operator -----

ÎNCHEIERE

Ședința publică din-----
Instanța constituită din:
PREȘEDINTE-----
Asistent judiciar -----
Asistent judiciar -----
Grefier-----

Pe rol fiind soluționarea cererii formulate de reclamanții-----, în contradictoriu cu pârâții-----, având ca obiect calcul drepturi salariale.

Dezbaterile asupra cauzei au avut loc la data de-----, fiind consemnate în încheierea de ședință din acea dată, când instanța în aceeași compunere, având nevoie de timp pentru a delibera, în baza art. 396 Cod procedură civilă, a amânat pronunțarea soluției pentru astăzi----.

TRIBUNALUL

Având în vedere dispozițiile art. 396 alin. 1 și 2 Cod procedură civilă,

DISPUNE:

Amână pronunțarea soluției asupra sesizării ÎCCJ conform OUG 62/2024 la data de---- și stabilește că pronunțarea va avea loc prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de azi-----.

PREȘEDINTE

ASISTENȚI JUDICIARI

GREFIER

R O M Â N I A
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ
Dosar nr.-----

Cod operator-----

ÎNCHEIERE

Ședința publică din-----

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: -----

Asistent judiciar: -----

Asistent judiciar: -----

Grefier: -----

Pe rol este soluționarea cererii formulate de reclamantii-----, în contradictoriu cu pârâții-----, având ca obiect calcul drepturi salariale.

Dezbaterile asupra fondului au avut loc la data de-----, fiind consemnate în încheierea de ședință din acea dată, când instanța având nevoie de timp pentru a delibera, în baza art. 396 Cod procedură civilă, a amânat pronunțarea soluției pentru ziua de -----și pentru azi,-----.

TRIBUNALUL

Având în vedere imposibilitatea constituirii completului de judecată raportat la faptul că d-na asistent judiciar -----lipsește din instanță fiind în delegație,

DISPUNE:

Amână pronunțarea soluției asupra sesizării ÎCCJ conform OUG 62/2024 la data de --- -----și stabilește că pronunțarea va avea loc prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de azi-----.

Președinte

Asistenți judicari

Grefier

R O M Â N I A
TRIBUNALUL MARAMUREȘ
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr.

ÎNCHEIERE – sesizare ICCJ

Ședința publică din----

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE ----

Asistent judiciar -----

Asistent judiciar -----

Grefier -----

Pe rol este pronunțarea asupra cererii formulate de reclamantii----, în contradictoriu cu pârâții-----, având ca obiect calcul drepturi salariale.

Dezbaterile asupra cauzei au avut loc la data de-----, fiind consemnate în încheierea de ședință din acea dată, care face parte integrantă din prezenta sentință, când instanța în aceeași compunere, având nevoie de timp pentru a delibera, în baza art. 396 Cod procedură civilă, a amânat pronunțarea soluției pentru data de-----, -----și pentru data de azi-----, când a hotărât următoarele.

TRIBUNALUL

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

I. Expunerea litigiului:

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului----- la data de 11.12.2023, reclamantii ----- au solicitat instanței în contradictoriu cu pârâții -----:

-obligarea pârâtei la plata de despăgubiri egale cu diferența dintre salariul încasat și salariul pe care ar fi trebuit să îl încaseze, prin luarea în considerare a coeficienților de multiplicare, stabiliri cu luarea în considerație a funcției de conducere, în anexa la OUG nr. 27/2006, lit. A, pct. 6-13, începând cu data de 01.10.2011 și până la recunoașterea efectivă a dreptului salarial ce formează obiectul discriminării, sumă care va fi actualizată cu indicele de inflație, precum și la plata dobânzii legale aferente, începând cu data săvârșirii faptei prin care am fost discriminați, respectiv data recunoașterii drepturilor salariale în favoarea colegilor noștri, prin pronunțarea hotărârii de lămurire a dispozitivului sentinței civile nr. 33/R/17.09.2019 a Curții de Apel Cluj (prin care o astfel de cerere a fost admisă în favoarea colegilor noștri) și până la data plății efective.

Reclamantii având în prezent calitatea de judecători la Tribunalul Specializat Mureș și, în temeiul art. 127 C. proc. civ., neputând sesiza Tribunalul Mureș, au ales o instanță de același grad aflată în circumscripția unei curți de apel învecinate.

În motivarea cererii s-a arătat că în anul 2019, în favoarea unui număr considerabil de judecători de la Curtea de Apel----- și Curtea de Apel-----, precum și de la tribunalele și judecătoriile aferente acestora, s-au plătit drepturi salariale restante, în temeiul Încheierilor prin care s-au admis cererile de lămurire a dispozitivului referitoare la plata diferențelor de drepturi salariale dintre indemnizațiile procurorilor de la----- și -----și cele ale reclamantilor judecători din acele titluri executorii, în sensul că aceste drepturi recunoscute și stabilite prin hotărâri judecătorești ce au făcut obiectul cererilor de lămurire, au fost și rămân incluse în indemnizația de bază lunară de încadrare, fiind datorate și pentru viitor, începând cu data acordării lor și până la încetarea stării de discriminare.

Cu titlu de exemplu a arătat că:

1. Prin decizia nr. 1775/20.11.2023 a Curții de Apel-----, s-a admis apelul declarat împotriva sentinței civile nr. 373/27.04.2023, pronunțată în dosarul nr. 2445/100/2022 a Tribunalului----- și, în consecință, a fost admisă acțiunea reclamanților și a fost obligată pârâta -----să recalculeze și să plătească reclamanților diferențele salariale dintre cele efectiv plătite și cele cuvenite, cu luarea în considerare a coeficienților de multiplicare prevăzuți la lit. a pct. 6-13 din OUG 27/2006, prin egalizare cu indemnizațiile procurorilor -----, începând cu data de 01.10.2011 și în continuare, actualizate cu indicele de inflație, calculat de la data scadentei și până la data plății efective. De asemenea, a obligat să le plătească reclamanților dobânda legală penalizatoare aferentă diferențelor salariale menționate anterior, calculată începând cu data de 27.06.2019 și până la data plății efective.

2. Prin Încheierea civilă din data de 27.06.2019 a Tribunalului-----, pronunțată în dosar nr. 4435/117/2007/al, definitivă prin decizia nr. 59/17.12.2019 a Curții de Apel-----, a fost admisă acțiunea formulată de mai mulți reclamanți judecători în cadrul Curții de Apel-----, și s-a dispus lămurirea dispozitivului sentinței civile nr. 335/2008, pronunțată în dosarul nr. 4435/117/2007 al Tribunalului-----, secția mixtă de contencios și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale, în sensul că diferențele de drepturi salariale dintre indemnizațiile procurorilor de la ----- și----- și cele ale reclamanților și intervenienților în interes propriu, recunoscute și stabilite prin sentința menționată au fost și rămân incluse în indemnizația de bază lunară de încadrare, fiind datorată și pentru viitor, începând cu data acordării lor și până la încetarea stării de discriminare.

3. Prin decizia civilă nr. 33/R/17.09.2019 pronunțată de Curtea de Apel-----, Secția a --- -- pentru litigii de muncă și asigurări sociale, în dosar nr.963/117/2008/a1, s-a admis recursul formulat de reclamanții recurenți împotriva sentinței civile nr. 376 din 18.02.2019, pronunțată de Curtea de Apel----- în dosarul nr. 963/117/2008/a1, aceasta fiind casată în tot și, rejudecând cauza, Curtea a dispus lămurirea dispozitivului sentinței civile nr. 969/29.05.2008 pronunțată de Tribunalul----- în dosarul nr. 963/117/2008, irevocabilă prin Decizia civilă nr. 1403/2.06.2009, pronunțată de Curtea de Apel----- în dosarul nr. 963/117/2008, în sensul că, diferențele de drepturi salariale dintre indemnizațiile procurorilor de la ----- și----- și cele ale reclamanților, recunoscute și stabilite prin sentința menționată, au fost și rămân incluse în indemnizația lunară de încadrare (fiind datorate și pentru viitor) începând cu data acordării lor și până la data încetării stării de discriminare.

4. Prin decizia civilă nr. 41/R/15.10.2019, pronunțată de Curtea de Apel-----, Secția a --- --- pentru litigii de muncă și asigurări sociale, în dosar nr. 4762/117/2007/a1, astfel cum a fost îndreptată prin încheierea din data de 12.11.2019, s-a admis recursul declarat împotriva Încheierii civile nr. 211/CC din 20.03.2018 pronunțată de Tribunalul----- în dosarul nr. 4762/117/2007/a1, aceasta fiind casată în tot, și, rejudecând cauza, Curtea a dispus lămurirea dispozitivului sentinței civile nr. 654/14.04.2008 pronunțată de Tribunalul----- în dosarul nr. 4762/117/2007, irevocabilă prin decizia civilă nr. 1309/26.05.2009, pronunțată de Curtea de Apel----- în dosarul nr. 4762/117/2007, în sensul că diferențele de drepturi salariale dintre indemnizațiile procurorilor de la ----- și ----- și cele ale reclamanților, și intervenienților în interes propriu, recunoscute și stabilite prin sentința menționată, au fost și rămân incluse în indemnizația lunară de încadrare (fiind datorate și pentru viitor) începând cu data acordării lor și până la data încetării stării de discriminare.

5. Prin Încheierea irevocabilă din 17.01.2020, pronunțată de Curtea de Apel -----, secția a----- pentru litigii de muncă și asigurări sociale, în dosar nr. 881/33/2019, s-a admis cererea de lămurire formulată și s-a dispus lămurirea înțelesului, întinderii și aplicării dispozitivului deciziei civile nr. 826/R din 13.04.2010 a Curții de Apel-----, pronunțată în dosarul nr. 1655/33/2009, în sensul că diferențele de drepturi salariale stabilite prin acest dispozitiv au fost și rămân incluse în indemnizația de bază lunară de încadrare și după data intrării în vigoare a Legii nr. 330/2009.

Astfel, în privința judecătorilor creditori din titlurile executori menționate, s-a procedat la recalcularea indemnizației de încadrare și a celorlalte drepturi aferente, la nivelul indemnizațiilor procurorilor ---- și -----, prin luarea în considerare a coeficienților de multiplicare stabiliți în anexa la O.U.G. nr. 27/2006, lit. A pct. 6-13, parte din creanțele rezultate fiind și achitate, iar aceste drepturi salariale acordate prin hotărârile judecătorești

menționate anterior au devenit parte integrantă a salariului de bază (indemnizației) brut lunar și trebuie să rămână incluse în aceasta.

Astfel, creșterile salariale determinate prin luarea în calcul a coeficienților de multiplicare stabiliți în anexa la OUG nr. 27/2006, lit. A pct. 6-13, acordate prin hotărâri judecătorești devin parte integrantă a salariului de bază (indemnizației) brut lunar și trebuie să rămână incluse în acesta.

Acest raționament a fost confirmat prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 7/2019, pronunțată în recurs în interesul legii, și prin care s-a stabilit că, „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, majorările prevăzute în art. 1 alin. (t) din Ordonanța Guvernului nr. 10/2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, aprobată cu modificări prin Legea nr. 231/2007, au fost și rămân incluse în indemnizația brută de încadrare și după data intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 330/2009”.

Aceeași concluzie rezultă și din considerentele Deciziei nr. 23/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată în procedura privind dezlegarea unor chestiuni de drept, prin care s-a stabilit faptul că drepturile acordate prin hotărâri judecătorești irevocabile privind creșterile salariale de 2%, 5%, 11% prevăzute de O.G. nr. 10/2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit O.U.G. nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sistemul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică (M. Of. nr. 80 din 1 februarie 2007, cu modificările ulterioare), aprobată cu modificări prin Legea nr. 231/2007 (M. Of. nr. 490 din 23 iulie 2007, cu modificările ulterioare), se încadrează în sintagma „indemnizație avută” și vor fi luate în considerare la stabilirea pensiei de serviciu a magistraților.

Au arătat faptul că, această situație a creat o stare de discriminare în defavoarea subsemnaților, a reclamantilor.

Astfel, au arătat că este adevărat că subsemnații nu au avut, precum colegii lor, hotărâri judecătorești prin care să se stabilească plata drepturilor salariale, în funcție de coeficienții de multiplicare stabiliți în anexa la OUG nr. 27/2006, lit. A pct. 6-13, pentru perioada 2006-2007.

După cum s-a arătat în practica CEDO o discriminare este o diferență de tratament care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă. De asemenea, în conformitate cu art. 1 alin. (2) lit. e) din OG nr. 137/2000, principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, este garantat mai ales în ceea ce privește dreptul la un salariu egal pentru muncă egală. Or, nu poate exista nicio justificare a faptului că, salarizarea subsemnaților să se facă în funcție de un coeficient de multiplicare mult mai mic, deși aceasta ar trebui să fie egală pentru toți judecătorii, care dețin aceeași funcție ca și colegii lor și pentru aceeași perioadă de timp.

Pentru corecta conturare a stării de fapt au precizat că diferențele salariale față de colegi sunt cuprinse aproximativ între 25.000 și 70.000 de euro (individual), diferența de tratament fiind, deci, substanțială.

Au menționat faptul că nu poate fi invocat ca argument contrar admiterii cererii noastre de chemare în judecată Decizia nr. 2/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată în dezlegarea unei chestiuni de drept, prin care s-a stabilit 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.”

Aceasta deoarece Decizia 2/2015 a ICCJ s-a pronunțat ținându-se cont de cadrul legislativ și de jurisprudența Curții Constituționale existente până la respectiva dată, respectiv anterior pronunțării Deciziei nr. 794/2016 a Curții Constituționale. Or, în considerentele acestei

decizii (care au, potrivit jurisprudenței constante a Curții Constituționale, aceeași valoare ca și dispozitivul), s-a arătat că, hotărârea judecătorească, chiar dacă are efecte inter partes, interpretează norme de lege cu aplicabilitate generală. Procesul de aplicare a legii, scopul interpretării unei norme juridice constă în a stabili care este sfera situațiilor de fapt concrete, la care norma juridică respectivă se referă, și a se asigura astfel corecta aplicare a acelei norme, interpretarea fiind necesară pentru a clarifica și a limpezi sensul exact al normei, și pentru a defini, cu toată precizia, voința legiuitorului. Or, Curtea constata 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, au aplicabilitate generală și se deosebesc de ipotezele în care, tot prin hotărâre judecătorească, au fost recunoscute anumite drepturi în baza unor situații de fapt particulare, fără aplicabilitate generală (cum ar fi, spre exemplu, ipoteza în care o persoană a avut recunoscut sporul de doctorat).(...) Cu privire la critica de neconstituționalitate raportată la art. 16 din Constituție, Curtea reține că, așa cum a statuat în mod constant în jurisprudența sa, principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite (a se vedea Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I. nr. 69 din 16 martie 1994). Or, din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime sau în specialitate și aceleași studii este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil - salariul de bază/indemnizația de încadrare-trebuie să fie același, nefiind permis, spre exemplu, ca magistrați de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să aibă indemnizații de încadrare diferite. Prin urmare, Curtea constată că dispozițiile art. 3¹ alin. (1 ind. 2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016, contravin principiului egalității în fața legii, consacrat prin art. 16 din Constituție, deoarece stabilesc că persoanele aflate în situații profesionale identice, dar care nu au obținut hotărâri judecătorești prin care să li se fi recunoscut majorări salariale, au indemnizații de încadrare diferite (mai mici) față de cei cărora li s-au recunoscut astfel de drepturi salariale, prin hotărâri judecătorești, generând diferențe în stabilirea salariului de bază/indemnizației de încadrare. Or, tratamentul juridic diferit instituit de legiuitor nu are nicio justificare obiectivă și rezonabilă.

Prin Decizia nr. 794/15.12.2016, Curtea Constituțională explică fără echivoc și operează distincția clară și inconfundabilă între situația a) hotărârilor judecătorești "care au interpretat și aplicat acte normative cu caracter general din domeniul salarizării" nivelul întregii categorii profesionale (cum este cea a familiei ocupaționale „Justiție”, în materia valorii sectoriale ori a coeficientului de multiplicare) cu privire la care se arată că: «Excluderea expresă, din sfera legalității, a hotărârilor judecătorești, a căror autoritate de lucru judecat determină prezumția că dezlegarea problemei de drept izvorăște din normele legale, și a căror forță executorie derivă tot din lege, este de natură a afecta un principiu fundamental al statului de drept, respectiv principiul separației puterilor în stat. Interpretarea restrictivă a noțiunii de „drepturi salariale prevăzute în acte normative privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice” cu excluderea drepturilor recunoscute prin hotărâri judecătorești, conduce la ignorarea din ordinea juridică a situațiilor în care legea, cu aplicabilitate generală, a fost aplicată unor persoane, prin hotărâri judecătorești, cu arăt mai mult cu cât acestea au fost date în aplicarea unor legi cu aplicabilitate generală» și b) hotărârilor judecătorești prin care "ar fi fost recunoscute anumite drepturi în baza unor situații de fapt particulare, cum ar fi sporul de doctorat, fără aplicabilitate generală" (de exemplu, sporul de doctorat numai pentru persoanele care au abilitatea strict personală de a obține titlul de doctor în drept).

Așadar au arătat nu se poate face nicio confuzie între situația hotărârilor judecătorești cu caracter general (Decizia nr. 794/15.12.2016 a Curții Constituționale este aplicabilă în cauză, deoarece vizează ipoteza unei întregi categorii socio-profesionale, chiar familii ocupaționale) și situația hotărârilor judecătorești cu caracter particular, strict personal, motiv pentru care Decizia nr. 2/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție nu este aplicabilă în prezenta cauză.

Aceste argumente sunt întărite de Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016, care la pct. 31 și 32 arată 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 "

Ca urmare, au apreciat că nu se poate ignora, la efectuarea stabilirii și plății drepturilor salariale, nivelul maxim de salarizare statuat prin hotărârile judecătorești definitive care stabilesc un quantum și componente determinate ale drepturilor salariale avute și cuvenite de drept.

Rezultă astfel cu claritate din motivarea instanței de contencios constituțional că hotărârile judecătorești pot reprezenta o sursă a discriminării, în acest context, având în vedere faptul că Decizia nr. 794/0016 a Curții Constituționale este obligatorie și ulterioară Deciziei nr. 2/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, trebuie să aibă prioritate de aplicare Decizia CC nr. 794/2016, astfel că au apreciat că Decizia nr. 2/2015 nu le mai poate fi opusă.

Au menționat și faptul că, după cum rezultă din jurisprudența CEDO (cu titlu exemplificativ, cauza Driha contra României), cauzele de discriminare indicate în textul art. 14 din Convenție sunt indicative, iar nu limitative. Chiar în respectiva cauza s-a reținut că o discriminare constă în a trata în mod diferit, cu excepția justificării obiective și raționale, persoane aflate în situații comparabile și este contrară Convenției o diferență nejustificată de tratament fără să se raporteze la un criteriu anume.

Decizia nr. 794/2016 a Curții Constituționale menționează, de asemenea, expres că „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite (a se vedea Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I. nr. 69 din 16 martie 1994). Or, din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil - salariul de bază/indemnizația de încadrare - trebuie să fie același, nefiind permis, spre exemplu, ca magistrați de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să aibă indemnizații de încadrare diferite.

Decizia Curții stabilește clar că este nepermis ca magistrații de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să aibă indemnizații de încadrare diferite.

Este evident că, atâta timp cât decizia Curții se referă la interpretarea prevederilor Constituției în întreaga perioadă vizată de prezenta acțiune, aceasta este pe deplin aplicabilă și în litigiul de față.

Au relatat faptul că, deosebit de important este faptul că Decizia CC nr. 794/2016 se referă expres la hotărâri judecătorești prin care s-a recunoscut majorarea indemnizației de încadrare acordată magistraților și personalului asimilat, și la faptul că acestea reprezintă sursa unei discriminări care se impune să fie înlăturată. Ca urmare, au apreciat că ar fi contrar mențiunilor exprese ale acestei decizii să se aprecieze că nu ar exista o discriminare în această situație.

Totodată, au arătat că în speță nu este incidentă nici Decizia Curții Constituționale a României nr. 820/2008, prin care s-a stabilit că "prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative".

Astfel, din motivarea acestei decizii reiese că ea privește situația în care instanțele de judecată și-ar aroga prerogativa ca, sub pretextul existenței unei stări de discriminare, să desființeze anumite norme juridice instituite prin lege și să le înlocuiască cu alte norme.

Or, subsemnații nu au solicitat niciun moment acest lucru. Hotărârile judecătorești în urma cărora colegii lor au primit sume de bani suplimentare nu sunt contrare unor norme juridice cu putere de lege, ci pur și simplu realizează interpretarea și aplicarea unor asemenea norme. În cazul lor, aceleași norme juridice au fost interpretate diferit de către angajator și în

consecință, veniturile pe care le-au primit au fost substanțial mai mici decât cele primite de către colegii lor care au prestat aceeași muncă. Această aplicare diferită a normelor legale a creat o situație de discriminare în defavoarea lor, care trebuie înlăturată, fără ca acest lucru să semnifice înlăturarea unor norme legale, cât timp nu există nicio normă care să prevadă că subsemnații nu ar avea dreptul la sumele de bani solicitate. Este de observat că subsemnații nu solicită să fie salariați prin asemănare cu alte categorii profesionale, nici să fie create pe cale jurisprudențială norme care să le fie favorabile, ci să li se aplice aceleași norme ca și colegilor lor care au prestat aceeași muncă. Orice interpretare contrară a deciziei amintite ar duce la încălcarea principiului de drept-la muncă egală, salariu egal și la încălcarea mențiunilor exprese ale Deciziei nr. 794/2016 a Curții Constituționale.

În concluzie, au apreciat faptul că, pârâții trebuie să ia în considerare majorarea salarială recunoscută prin hotărâri judecătorești în favoarea colegilor lor la calculul și la plata indemnizațiilor noastre.

Starea de discriminare în care s-au aflat a încetat doar la data de 09.04.2015, dată începând cu care salariile lor au fost aliniate la cel mai mare salariu aflat în plată, în temeiul OUG nr. 83/2014, astfel cum a fost aceasta aprobată prin Legea nr. 71/2015.

În conformitate cu art. 27 alin. (1) din OG nr. 137/2000 "persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului". Având în vedere aceste dispoziții legale, au considerat că sunt îndreptățiți să formuleze prezenta acțiune în despăgubiri, restabilirea situației anterioare discriminării fiind posibilă doar prin plata în favoarea lor a unor sume de bani - egale cu cele plătite colegilor lor, desigur în funcție de vechimea fiecăruia dintre reclamanți și de drepturile salariale cuvenite în perioada vizată de prezenta acțiune.

Au arătat că nu se poate considera că în speță acțiunea ar fi prescrisă.

Au menționat de asemenea, că în cauză nu sunt aplicabile dispozițiile generale din Codul Civil, respectiv, art. 2500, 2503, 2517 Cod civil, întrucât Codul muncii prevede termene speciale de prescripție.

Astfel, dispozițiile art. 171 din Codul muncii prevăd într-adevăr că dreptul la acțiune privind 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, având în vedere faptul că, în genere, drepturile salariale sunt ferm stabilite între părți prin contractul de muncă, actele adiționale la acesta sau dispoziții legale care să constituie izvor de drept pentru acestea.

Prin acțiunea de față se invocă un prejudiciu pentru acte/fapte discriminatorii în salarizarea noastră și nu se solicită acordarea unor drepturi salariale propriu-zise.

Art. 268 alin. 1 lit. c) din Codul muncii prevede că cererile în vederea soluționării unui conflict 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.

Esențial în soluționarea excepției prescripției dreptului material la acțiune, în situația în care ar fi invocată de pârâți, este norma aplicabilă și data nașterii dreptului la acțiune.

În speță, fapta cauzatoare de prejudicii invocată de subsemnați o constituie cea de discriminare față de alți colegi judecătorești care au în plată în perioada de referință menționată în preambulul acțiunii o indemnizație de bază brută lunară determinată prin luarea în calcul a coeficienților de multiplicare, stabiliți în anexa OUG nr. 27/2006, lit. A, pct.6-13.

Prin urmare, au arătat că în cauză este aplicabilă prescripția reglementată de art. 27 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000 care prevede că: termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și acesta curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Au apreciat faptul că, pârâții le datorează atât dobânda legală aferentă drepturilor bănești cuvenite, dar și actualizarea sumelor cu indicii de inflație, întrucât în vederea reparării integrale a prejudiciului se impune actualizarea sumelor acordate în funcție de rata inflației.

Astfel, prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/17 februarie 2014 (pronunțată de Completul competent să judece recursul în interesul legii), publicată în Monitorul Oficial nr. 411/3 iunie 2014, s-a reținut că actualizarea unei sume cu indicele de inflație acoperă prejudiciul cauzat creditorului, datorat devalorizării monedei naționale (*damnum emergens*), iar plata dobânzii legale acoperă beneficiul de care a fost lipsit creditorul (*lucrum cessans*) fiind expresia principiului reparării integrale a prejudiciului suferit de creditor, principiu consacrat de art. 1.531 alin. 1, alin. 2 teza întâi și art. 1.535 alin. 1 din Codul civil din 2009.

În susținerea acestui capăt de cerere au învederat că dobânda legală poate fi cumulată cu actualizarea creanței în raport cu indicele de inflație. Au invocat în acest sens Decizia civilă nr. 722 din 23.02.2010 pronunțată de Î.C.C.J., din considerentele căreia rezultă că: „Natura juridică a celor două dispoziții (indicele de inflație și dobânda legală n.n.) este diferită. În timp ce dobânda reprezintă prețul lipsei de folosință, actualizarea cu indicele de inflație urmărește păstrarea valorii reale a obligațiilor bănești. Acordarea dobânzii nu exclude actualizarea debitului, deoarece acestea au temeiuri de drept și scopuri diferite ”.

În ceea ce privește dobânda legală solicitată, au arătat că, în conformitate cu art. 1381 alin. (2) C. civ., în situația răspunderii civile delictuale dreptul la repararea prejudiciului se naște chiar din ziua cauzării acestuia, chiar dacă acest drept nu poate fi valorificat imediat, iar potrivit alin. (3) al aceluiași text de lege, dreptului la reparație îi sunt aplicabile toate dispozițiile privind executarea obligațiilor, deci și cele ale art. 1535 alin. (1) C. civ., potrivit cărora în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până la momentul plății, în cuantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească un prejudiciu. Prin urmare, au considerat că au dreptul la plata dobânzii legale începând cu data săvârșirii faptei prin care am fost discriminați și care, în lumina celor deja arătate, este data recunoașterii drepturilor salariale restante în favoarea colegilor lor prin pronunțarea încheierilor de lămurire a dispozitivului, respectiv începând cu data pronunțării încheierii civile din data de 27.06.2019 a Tribunalului Bistrița Năsăud, pronunțată în dosar nr. 4435/117/2007/a1, definitivă prin decizia nr. 59/17.12.2019 a Curții de Apel Cluj, prin care o astfel de cerere a fost admisă în favoarea unor colegi ai lor, fiind cert că la acea dată subsemnații au fost discriminați față de colegii respectivi.

În drept au invocat prevederile OG nr. 137/2000, art. 14 CEDO, OG nr. 13/2011 și celelalte dispoziții legale de care au făcut vorbire în acțiune. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/17 februarie 2014, Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 7/2019, Decizia civilă nr. 722 din 23.02.2010 pronunțată de Î.C.C.J., Decizia nr. 794/15.12.2016 a Curții Constituționale.

În baza art. 27 alin.1 din OG nr. 137/2000, art. 270 din Codul Muncii, au apreciat că acțiunea este scutită de taxă judiciară de timbru.

În probațiune au solicitat încuviințarea probei cu înscrisuri.

Au solicitat ca în speță să se facă aplicarea art. 27 alin. (4) din OG nr. 137/2000, potrivit căruia persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ci nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

În baza art. 223 alin. 3, art. 411 alin. 2 Cod procedură civilă au solicitat judecarea cauzei în lipsă.

Pârâțul -----a depus la dosarul cauzei la data de-----, întâmpinare prin care a înțeles să invoce excepția prescripției dreptului material la acțiune, pentru pretențiile care depășesc trei ani de la data formulării cererii de chemare în judecată și respingerea ca prescise a acestor pretenții.

A menționat faptul că, reclamantii și-au formulat o parte dintre pretenții pentru o perioadă anterioară termenului de 3 ani, de la introducerea acțiunii.

În prealabil, a arătat faptul că, în cauzele în care se solicită despăgubiri pentru prejudicii cauzate de către angajatori prin neacordarea unor drepturi salariale care decurg din fapte de discriminare, se aplică dispozițiile speciale din legislația muncii, problema de drept fiind

dezlegată cu caracter obligatoriu prin Decizia nr. 10/2016 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în soluționarea unui recurs în interesul legii.

În acest sens, în decizia menționată, obligatorie conform art. 517 alin. 4 Cod procedură civilă, se reține că: „37. Rolul reglementării cuprinse în art. 27 alin. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a fost acela de a asigura întotdeauna existența unei căi în justiție pentru reclamarea cazurilor de discriminare. Dacă o astfel de cale există deja la nivelul legii speciale care reglementează relațiile sociale aparținând altor ramuri ori domenii ale dreptului în contextul cărora s-a manifestat comportamentul discriminatoriu, legea specială se va aplica cu întâietate, sub toate aspectele, atât în ceea ce privește condițiile de fond și de formă cărora va fi supusă acțiunea, cât și în ceea ce privește instanța competentă.

38. Este - în analiza jurisprudențială rezumată anterior - chiar cazul acțiunilor prin care s-a urmărit sancționarea discriminării salariale din raporturile de muncă ori cele de serviciu ale funcționarilor publici, ca și al acțiunilor de contencios administrativ prin care s-a solicitat anularea actului administrativ prelin discriminatoriu, cazuri în care a apreciat că competența de soluționare nu poate fi a altei instanțe decât a celei specifice jurisdicției muncii ori celei de contencios administrativ, după caz.

39. Chiar în condițiile în care recunoașterea unor drepturi salariale mai largi decât cele deja acordate ori anularea actului administrativ vătămător au fost justificate exclusiv pe argumente de discriminare, litigiile deduse judecății și-au păstrat natura lor proprie, a conflictului de muncă, respectiv de drept administrativ, principiul nediscriminării și egalității de șanse fiind unul de ordin constituțional, așadar valabil și general aplicabil în orice domeniu al vieții sociale, indiferent de raportul de drept analizat, fără schimba natura juridică a acestuia”.

Prin urmare, având în vedere și jurisprudența constantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție în sensul că deciziile în materia unificării jurisprudenței sunt acte jurisdicționale cu forță obligatorie, atât în ceea ce privește considerentele, cât și dispozitivul, a constatat că, în cauzele în care se solicită despăgubiri pentru prejudicii cauzate de către angajatori prin neacordarea unor drepturi salariale care decurg din fapte de discriminare, se aplică dispozițiile speciale din legislația muncii sub toate aspectele, și nu cele generale prevăzute de OG nr. 137/2000.

În consecință, și excepția prescripției dreptului la acțiune este guvernată de dispozițiile legale speciale din dreptul muncii și nu de cele prevăzute de art. 27 alin. 2 din OG nr. 137/2000.

Mai departe, trecând la rezolvarea problemei de drept a identificării dispozițiilor legale din legislația muncii aplicabile, a remarcat, în primul rând, că trebuie determinată natura juridică a acestor acțiuni.

Acțiunile, prin care se urmărește sancționarea discriminării salariale în raporturile de muncă, sunt acțiuni prin care se solicită angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului, conform art. 253 alin. din Codul muncii (sau a art. 1 , art. 278 alin. 2 raportat la art. 253 alin. 1 din Codul muncii), fapta ilicită invocată fiind tocmai discriminarea salarială.

A reamintit că excepția prescripției dreptului la acțiune reprezintă o excepție de fond și pentru cercetarea ei a apreciat că este necesar să se determine obiectul acțiunii deduse judecății, și aceasta, mai ales în condițiile în care susținerile părții reclamante sunt contradictorii.

Sub acest aspect, în primul rând, plata în sine a unor diferențe de drepturi salariale, în executarea unor hotărâri judecătorești, nu poate reprezenta o faptă generatoare de discriminare. În caz contrar, orice plată efectuată unei persoane încadrate în muncă (cu titlu de exemplu, diurnă, decontarea unor cheltuieli de transport) ar putea constitui o faptă de discriminare față de alte persoane încadrate în muncă, cărora nu li s-ar plăti exact aceleași sume.

Pentru a se determina fapta care a generat discriminarea și, implicit, data producerii prejudiciului, este necesar, astfel, să se analizeze motivul care a generat plata salarială de către angajator.

Altfel, deși reclamanții invocă că fapta discriminatorie constă în diferența de tratament constând în plata unor diferențe salariale, aceștia solicită, în mod contradictoriu, plata unor despăgubiri constând în diferențe de drepturi salariale, raportându-se la drepturile salariale pe

care trebuiau să le încaseze în perioada menționată ca urmare a unor coeficienți DNA - DIICOT, elemente despre care se susține că nu au fost acordate.

În plus, a arătat faptul că, prin Decizia nr. 2/19.01.2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a statuat, 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, că punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați.

În considerentele acestei decizii, s-a reținut că:

„Ab initio, Înalta Curte observă 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 speță, 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, consecința inerentă a oricărui sistem judiciar care se bazează pe un ansamblu de instanțe de fond, având competență în raza lor teritorială.

Astfel, în Cauza Zelca 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 cart obținuseră anumite prime, a considerat că reclamantii au beneficiat de principiul contradictorialității 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. A apreciat faptul că, constatările instanțelor judecătorești și modul în care acestea au interpretat dispozițiile legale relevante nu pot fi considerate arbitrare sau nerezonabile.

De asemenea, în Cauza Albu 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 instanțe.

În Cauza Ioan Radu 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 nicio probă la dosar că ar fi existat vreo discriminare împotriva reclamantilor, în baza vreunui motiv.

În considerarea jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului și față, de amintitele decizii pronunțate de Curtea Constituțională, Înalta Curte constată că atât timp cât tratamentul mai favorabil al unor angajați este rezultatul punerii în executarea 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.

An. 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, a arătat faptul că, 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".

Fată de cele ce preced, reținând că plata diferențelor salariale a reprezentat punerea în executare a unor hotărâri judecătorești, conform dezlegărilor obligatorii mai sus indicate ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, a apreciat că această plată nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați care nu au fost părți în hotărârile judecătorești puse în executare.

Această concluzie este confirmată și de Decizia nr. 19/03.06.2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în soluționarea unui recurs în interesul legii, prin care a stabilit cu forță obligatorie că art. 268 alin. lit. c Codul muncii privind plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat se aplică până la data de 13.05.2011, când a intrat în vigoare Legea nr. 62/2011, care prin art. 211 alin. 1 lit. c statuează că data nașterii dreptului la acțiune este data producerii pagubei.

În acest sens, s-a reținut:

67. Pentru perioada ulterioară datei de 13 mai 2011, data intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011, dispozițiile art. 211 lit. c din acest act normativ prevăd data producerii pagubei ca fiind momentul nașterii dreptului la acțiunea în răspundere patrimonială.

68. Astfel, art. 211 lit. c din Legea nr. 62/2011 prevede că „Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează: (...) c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au fost obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei".

69. Aceste dispoziții legale exprese sunt în măsură să înlăture orice dubiu cu privire la momentul nașterii dreptului la acțiunea în răspundere patrimonială sau în restituirea unei plăți nedatorate, în condițiile în care momentul începerii cursului prescripției extinctive este unul singur, bine determinat, respectiv „data producerii pagubei".

70. Chiar în condițiile în care Legea nr. 62/2011 nu a abrogat dispozițiile art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii, prevalența art. 211 lit. c din Legea nr. 62/2011 față de art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii este determinată de principiul de drept specialia generalibus derogant, dat fiind faptul că Legea nr. 62/2011 este legea specială în materia conflictelor de muncă dintre partenerii de dialog social.

71. De asemenea, prevalența Legii nr. 62/2011 este dată și de faptul că prin dispozițiile art. 211 din acest act normativ este asigurată într-o mai mare măsură protecția socială a salariaților, prevăzută și garantată de art. 6 din Codul muncii.

72. Cum Legea nr. 62/2011 reglementează termenele de prescripție în cazul conflictelor individuale de muncă, aplicându-se cu prioritate față de dispozițiile art. 268 alin. 1 din Codul muncii, nu prezintă relevanță juridică data întocmirii raportului de control de către Curtea de Conturi sau de către un alt organ cu atribuții de control, prin care s-a constatat caracterul nelegal al unor plăți sau existența unor prejudicii produse de salariat, sau data emiterii ori comunicării actului de control, întrucât acestea reprezintă momentele în care s-a constatat existența prejudiciului, iar nu momentul în care prejudiciul/paguba s-a produs, acesta fiind anterior constatării lui.

73. Din perspectiva celor expuse, rezultă că actul de control al Curții de Conturi sau al unui alt organ cu atribuții de control nu marchează începutul curgerii termenului de prescripție pentru acțiunea de recuperare a prejudiciului, întrucât singurul moment al începerii cursului prescripției, după intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011 (13 mai 2011), este cel al producerii efective a pagubei.

74. Prin urmare, a arătat faptul că, modul de calcul al termenului de prescripție pentru acțiunea în răspundere patrimonială îndreptată împotriva salariatului, în condițiile prevăzute de art. 211 lit. c din Legea nr. 62/2011, este unul de excepție în situația conflictelor de muncă având ca obiect plata de despăgubiri, și anume prin raportare la data producerii pagubei, derogatorie de la dreptul comun care se referă la data „când titularul dreptului la acțiune a

cunoscut sau, după împrejurări, trebuia să cunoască nașterea lui” (art. 2523 din Codul civil), respectiv aceea când „păgubitul a cunoscut sau trebuia să cunoască atât paguba, cât și pe cel care răspunde pentru ea” (art. 2528 din Codul civil).”

În consecință, raportat la aceste considerente a solicitat admiterea excepției prescripției.

Pe fondul cauzei, a solicitat respingerea ca nefondată a acțiunii.

Art. 27 alin. 1 din OUG nr. 137/2000 prevede că: „persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun”.

Însă, totodată, este de reamintit că prin Decizia nr. 818 din 3 iulie 2008, Curtea Constituțională a României a decis în sensul în care prevederile art. 1, art. 2 alin. 3 și art. 27 alin. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Potrivit art. 1 alin. 2 lit. e din O.G. nr. 137/2000, principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: „(i) - dreptul la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare”.

Potrivit art. 1 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, exercitarea drepturilor enumerate în cuprinsul articolului 1 din ordonanță privește persoanele aflate în situații comparabile.

Prin art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 s-a stabilit că 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. De asemenea, prin art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 s-a statuat că sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la al. 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.

Din interpretarea art. 1 și 2 din O.G. nr. 137/2000, coroborate cu prevederile art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, precum și jurisprudența în materie a CEDO, reiese că pentru a exista o discriminare, în înțelesul invocat de reclamant, deosebirea de tratament trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile.

Rezultă din definiția legală citată anterior, că diferența de tratament devine discriminare dacă se bazează pe o caracteristică sau un criteriu interzis.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat în jurisprudența sa că sintagma „orice alt criteriu” nu înseamnă lipsa criteriului, fiind de neconceput existența unei fapte de discriminare fără un anumit criteriu identificabil (e.g. Deciziile nr. 1075/2011, nr.4147/2011).

A apreciat că, pentru ca o faptă să fie calificată drept discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții: să genereze un tratament diferențiat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință; să existe un criteriu de discriminare; tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat trebuie să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere ale scopului să nu fie adecvate și necesare.

Trebuie avut în vedere că aceasta este o chestiune de fapt, în sensul că trebuie determinat de la caz la caz, în concret, dacă persoana care reclamă o discriminare se regăsește într-o situație analogă și comparabilă cu alte persoane la care se raportează și care beneficiază de un tratament diferențiat, favorabil.

Din această perspectivă, a considerat că este relevantă jurisprudența C.E.D.O. în legătură cu interpretarea și aplicarea art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Art. 14 din Convenția europeană dispune că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Curtea europeană a afirmat, în mod constant, că nu orice diferență de tratament constituie discriminare, ci doar aceea care induce distincții între situații analoage și comparabile, fără a se baza pe o justificare rezonabilă și obiectivă (Hotărârea din 18 februarie 1991, *Fredin c. Suediei*, Hotărârea din 23 iunie 1993, *Hoffman c. Austriei*; Hotărârea din 29 septembrie 1995, *Spadea și Scalabrino c. Italiei*; *Stubbings și alții c. Regatului Unit*, Hotărârea din 30 iulie 1998).

Curtea a apreciat, în jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (a se vedea Hotărârea din 18 februarie 1991 în cauza *Fredin c. Suedia*, Hotărârea din 23 iunie 1993 în cauza *Hoffman c. Austria*, Hotărârea din 28 septembrie 1995 în cauza *Spadea și Scalabrino c. Italia*, Hotărârea din 22 octombrie 1996 în cauza *Stubbings și alții c. Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord*).

În Hotărârea din 6 aprilie 2000, în cazul *Thlimmenos c. Grecia*, Curtea a concluzionat că dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite.

Cu alte cuvinte, tratarea egală a unor persoane aflate în situații diferite poate constitui un tratament discriminatoriu pentru acele persoane care, ca urmare a situației deosebite în care se află, ar avea dreptul la un tratament diferit, favorabil.

Pe de altă parte, Curtea a mai stabilit că, folosind o formulare cu caracter general, în sensul că este supusă unui tratament discriminatoriu fală de restul angajaților cu aceeași funcție, reclamanta nu a indicat nici persoanele în raport cu care se consideră discriminată și astfel nu poate fi verificată existența în concret a motivului care a stat la baza discriminării invocate, raportat la persoane aflate în situații analoage și comparabile, astfel încât a considerat că, astfel de susțineri generale nu pot fi analizate (C.E.D.O. — Decizia asupra admisibilității din 12 februarie 2008 în cauza *Budina c. Rusia*).

Totodată, este de reamintit faptul că, în jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat, în acest sens evocând hotărârea pronunțată în cauza *Stubbings ș.a. vs. Regatul Unit*.

Este de menționat și faptul că principiul egalității, ca principiu general al dreptului comunitar, a fost statuat de Curtea Europeană de Justiție, sens în care este de remarcă hotărârea pronunțată de această instituție în cauza *Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuccherio ș.a.*

Față de cele ce preced, în cauza de față se observă că diferența de tratament juridic este reprezentată de admiterea unor hotărâri de lămurire a altor colegi, or conform Deciziei nr. 2/2015 a ÎCCJ pronunțată într-o hotărâre prealabilă s-a statuat 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.”

Pe fondul cauzei, se observă că reclamantii fac parte din categoria personalului din sectorul bugetar cărora li se aplică dispozițiile Legii-cadru de salarizare nr. 153/2017, având calitatea de personal auxiliar.

În privința discriminării invocate de reclamanți în susținerea cererii lor salariale, raportat la salariile unor specialiști IT, instanța apreciază că aceste susțineri nu pot fi primite.

Astfel, este de remarcat faptul că salarizarea personalului plătit din fonduri publice se face în temeiul legii, nefiind permis nici instanței de judecată și nici angajatorului să deroge de la aceste prevederi legale în considerarea unor principii generale, precum cel al nediscriminării.

Or, ca instanța să dispună schimbarea condițiilor de salarizare de care beneficiază în prezent reclamantul, condiții stabilite potrivit prevederilor Legii cadru de salarizare nr. 153/2017, a apreciat că ar echivala cu nesocotirea acestor prevederi legale obligatorii, dispunând înlăturarea lor și stabilirea unor altor drepturi salariale.

Art. 27 alin. 1 din OUG nr. 137/2000 prevede că: „persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun”.

Însă, totodată, este de reamintit că prin Decizia nr. 818 din 3 iulie 2008, Curtea Constituțională a României a decis în sensul în care prevederile art. 1, art. 2 alin. 3 și art. 27 alin. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Potrivit art. 1 alin. 2 lit. e din O.G. nr. 137/2000, principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: „(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 remunerație echitabilă și satisfăcătoare”.

Potrivit art. 1 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, exercitarea drepturilor enumerate în cuprinsul articolului 1 din ordonanță privește persoanele aflate în situații comparabile.

Prin art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 s-a stabilit că 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. De asemenea, prin art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 s-a statuat că sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la al. 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.

Din interpretarea art. 1 și 2 din O.G. nr. 137/2000, coroborate cu prevederile art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, precum și jurisprudența în materie a CEDO, reiese că pentru a exista o discriminare, în înțelesul invocat de reclamanți, deosebirea de tratament trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile.

Rezultă din definiția legală citată anterior, că diferența de tratament devine discriminare dacă se bazează pe o caracteristică sau un criteriu interzis.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat în jurisprudența sa că sintagma „orice alt criteriu” nu înseamnă lipsa criteriului, fiind de neconceput existența unei fapte de discriminare fără un anumit criteriu identificabil (e.g. Deciziile nr. 1075/2011, nr.4147/2011).

Pentru ca o faptă să fie calificată drept discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții: să genereze un tratament diferențiat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință; să existe un criteriu de discriminare; tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat trebuie să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere ale scopului să nu fie adecvate și necesare.

Trebuie avut în vedere că aceasta este o chestiune de fapt, în sensul că trebuie determinat de la caz la caz, în concret, dacă persoana care reclamă o discriminare se regăsește într-o situație analogă și comparabilă cu alte persoane la care se raportează și care beneficiază de un tratament diferențiat, favorabil.

Din această perspectivă, este relevantă jurisprudența C.E.D.O. în legătură cu interpretarea și aplicarea art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Art.14 din Convenția europeană dispune că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Curtea europeană a afirmat, în mod constant, că nu orice diferență de tratament constituie discriminare, ci doar aceea care induce distincții între situații analoage și comparabile, fără a se baza pe o justificare rezonabilă și obiectivă (Hotărârea din 18 februarie 1991, Fredin c. Suediei, Hotărârea din 23 iunie 1993, Hoffman c. Austriei; Hotărârea din 29 septembrie 1995, Spadea și Scalabrino c. Italiei; Stubbings și alții c. Regatului Unit, Hotărârea din 30 iulie

Curtea a apreciat, în jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (a se vedea Hotărârea din 18 februarie 1991 în cauza Fredin c. Suedia, Hotărârea din 23 iunie 1993 în cauza Hoffman c. Austria, Hotărârea din 28 septembrie 1995 în cauza Spadea și Scalabrino c. Italia, Hotărârea din 22 octombrie 1996 în cauza Stubbings și alții c. Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord).

În Hotărârea din 6 aprilie 2000, în cazul Thlimmenos c. Grecia, Curtea a concluzionat că dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite.

Cu alte cuvinte, tratarea egală a unor persoane aflate în situații diferite poate constitui un tratament discriminatoriu pentru acele persoane care, ca urmare a situației deosebite în care se află, ar avea dreptul la un tratament diferit, favorabil.

Pe de altă parte, Curtea a mai stabilit că, folosind o formulare cu caracter general, în sensul că este supusă unui tratament discriminatoriu față de restul angajaților cu aceeași funcție, reclamanta nu a indicat nici persoanele în raport cu care se consideră discriminată și astfel nu poate fi verificată existența în concret a motivului care a stat la baza discriminării invocate, raportat la persoane aflate în situații analoage și comparabile, astfel încât astfel de susțineri generale nu pot fi analizate (C.E.D.O. - Decizia asupra admisibilității din 12 februarie 2008 în cauza Budina c. Rusia).

Totodată, este de reamintit faptul că, în jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat, în acest sens evocând hotărârea pronunțată în cauza Stubbings ș.a vs. Regatul Unit.

Este de menționat și faptul că principiul egalității, ca principiu general al dreptului comunitar, a fost statuat de Curtea Europeană de Justiție, sens în care este de remarcat hotărârea pronunțată de această instituție în cauza Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuccherro ș.a.

Față de cele ce preced, în cauza de față se observă că diferența de tratament juridic este reprezentată de împrejurarea că unor judecători de la Curtea de Apel Cluj și Curtea de Apel Oradea, precum și de la judecătoriile aferente acestora s-au plătit drepturi salariale restante în temeiul încheierilor prin care s-au admis cererile de lămurire a dispozitivului referitoare la plata diferențelor de drepturi salariale dintre indemnizațiile procurorilor de la DNA și DIICOT și cele ale reclamanților judecători din acele titluri executorii, în sensul că aceste drepturi

recunoscute și stabilite prin hotărâri judecătorești ce au făcut obiectul cererilor de lămurire au fost și sunt incluse în indemnizația de bază lunară de încadrare.

Criteriul principal în raport de care se stabilește starea de „discriminare” în înțelesul legii, este de tratament care se aplică unei persoane prin comparație cu cel aplicat unei alte persoane, aflată într-o situație similară, diferența principală dintre cele două persoane fiind „criteriul protejat”, astfel cum este definit prin art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 și în dreptul european.

Discriminarea se referă la tratamentul inegal sau nedrept, în raport cu cel aplicat altor colegi sau grupuri, datorat diferențelor de gen, etnie, vârstă, țară de origine etc., specific discriminării fiind că ceea ce se impută nu este adresat persoanei care devine ținta discriminării, ci specificului grupului din care acesta face parte.

Prin urmare, a considerat că este necesar un „termen de comparație”, respectiv o persoană aflată în circumstanțe similare, iar stabilirea unei asemenea „comparabilități” sau „analogii” între situații supuse aprecierii se face în funcție de elementele care rezultă din împrejurările de fapt invocate în fiecare cauză, fiind de reținut totodată că egalitatea de tratament este încălcată dacă distincția în discuție nu are o justificare obiectivă și rezonabilă și nu urmărește un scop legitim, cu respectarea raportului de proporționalitate între acesta și mijloacele utilizate pentru atingerea lui.

Or, este de observat că reclamantii nici măcar nu au indicat expres care ar fi criteriul de discriminare, susținând doar că sunt discriminați față de judecătorii de la Curtea de Apel Cluj și Curtea de Apel Oradea cărora li s-au admis cereri de lămurire a hotărârilor.

Însă, a apreciat faptul că, reclamantilor le revenea obligația să demonstreze că se află într-o situație identică cu personalul la care fac referire, și că, în pofida faptului că dețin aceleași set de caracteristici (aceeași funcție, pregătire profesională, vechime, timp de lucru) că și aceștia din urmă și-au desfășurat același volum de muncă în condiții care îi îndreptăteau să beneficieze de aceleași drepturi salariale, au avut parte de un tratament discriminatoriu în ceea ce privește nivelul plății sau modalitatea de calcul al drepturilor de natură salarială.

În cauză au fost indicați, la modul general, ca reper în realizarea comparației, judecătorii de la Curtea de Apel Cluj și Curtea de Apel Oradea, fără ca aceștia să aibă aceleași funcții, grad profesional, pregătire profesională, atribuții, timp de lucru ca și reclamantii,

În acest context, se reține însă că între reclamantii încadrați în muncă și persoanele cu care aceștia realizează comparația, din care apreciază că ar rezulta situația discriminatorie, există o diferență în ceea ce privește locul de desfășurare a activității (cu consecințe inclusiv asupra salariului de bază brut lunar și a sporurilor).

Față de considerentele expuse mai sus a solicitat instanței să respingă cererea introductivă de instanță.

A solicitat judecarea cauzei în lipsă, potrivit dispozițiilor art. 223 Cod procedură civilă.

La data de-----s-a depus la dosarul cauzei un punct de vedere din partea-----, prin care a considerat că în urma instrumentării întregului probatoriu din dosarul cauzei, instanța de judecată va califica drept criteriu de discriminare conform art.2 din O.G. nr. 137/2000, republicată sau va considera că sunt întrunite toate elementele constitutive ale faptei de discriminare.

De asemenea, a apreciat că instanța de judecată este singura în măsură să stabilească dacă diferențierea produsă este justificată obiectiv de un scop legitim, dacă măsura salarizării diferențiate este adecvată și necesară și dacă aceasta a condus la atingerea scopului menționat anterior.

II. La termenul din data de 26 iunie 2024, instanța a pus în discuția părților aplicabilitatea în cauză a prevederilor O.U.G. nr. 62/2024, solicitând părților să își expună punctul de vedere cu privire la incidența acestui act normativ, urmând să se pună în discuție sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție.

III. Normele legale aplicabile prezentului litigiu:

„(1) În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;

b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;

c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;

d) drepturile civile, în special:

(i) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;

(ii) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;

(iii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;

(iv) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;

(v) dreptul de proprietate;

(vi) dreptul la moștenire;

(vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;

(viii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;

(ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;

(x) dreptul de petiționare;

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 remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

(ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;

(iii) dreptul la locuință;

(iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;

(v) dreptul la educație și la pregătire profesională;

(vi) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;

f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

(3) Exercițarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.

(4) Orice persoană fizică sau juridică are obligația să respecte principiile enunțate la alin. (2).”

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 818 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

IV. Admisibilitatea sesizării

Potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2044, această 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.

Se reține faptul că art. 2 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024, stabilesc_ „Dacă în cursul judecării 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 ".

Dispozițiile O.U.G. nr. 62/2024 se completează cu cele ale Legii nr. 134/2010 privind codul de procedură civilă, precum și cu celelalte reglementări aplicabile în materie (art. 4).

Analizând îndeplinirea cumulativă a condițiilor ce rezultă din textul legal menționat, se constată că raportat la obiectul cauzei litigiul se încadrează în categoria proceselor la care face referire art. 1 alin. 1 din O.U.G. nr. 62/2024.

În ce privește îndeplinirea condiției ca soluționarea pe fond a prezentei cauze să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere se constată îndeplinită și această condiție cu privire la cererile din acțiune pentru care urmează a fi dispusă sesizarea. Astfel, reclamanții au solicitat să se constate existența unei situații discriminatorii, astfel că urmează să fie acordate despăgubiri egale cu diferența dintre salariul la care reclamanții apreciază că ar fi fost îndreptățiți și salariul efectiv încasat. Drepturile care fac obiectul prezentului litigiu sunt plătite din fonduri publice.

Verificând jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii și Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a constatat că până la data sesizării pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție nu au fost identificate hotărâri în care să fie analizate problemele de drept care se apreciază că sunt necesare să fie interpretate în prezentul litigiu, astfel că și aceasta nici nu face obiectul unui dosar pe rolul celor două structuri jurisdicționale, în curs de soluționare.

V. Punctul de vedere al părților

Reclamanții nu și-au expus punctul de vedere cu privire la problema de drept care face obiectul prezentei sesizări, însă din cuprinsul cererii de chemare în judecată se poate aprecia că aceștia consideră că cererea este admisibilă, raportat la solicitarea dedusă judecății.

Pârâtul----- nu a exprimat un punct de vedere cu privire la problema de drept dedusă judecății, însă raportat la poziția exprimată prin întâmpinare se poate reține faptul că problema de drept trebuie interpretată în sensul respingerii cererii deduse judecății.

În privința -----se constată faptul că această pârâtă nu a exprimat un punct de vedere legat de prezentul litigiu.

VI. Punctul de vedere al instanței

Reclamanții sunt judecători în cadrul Tribunalului Specializat-----, astfel că drepturile de natură salarială care fac obiectul prezentului litigiu sunt drepturi care sunt plătite din fonduri publice, astfel că prezentului litigiu îi sunt aplicabile prevederile O.U.G. nr. 62/2024.

Prin cererea dedusă judecății, reclamanții au invocat generic prevederile O.G. nr. 137/2000, iar din cuprinsul cererii formulate se poate reține că aceștia invocă o stare de discriminare, raportat la alte persoane care se află, potrivit susținerilor formulate, în aceleași funcții ca și reclamanții, însă beneficiază, sau au beneficiat de anumite drepturi de natură salarială care sunt mai favorabile decât cele ale reclamanților.

Completul de judecată apreciază că nu se poate constata existența unei situații discriminatorii și implicit nu se poate dispune acordarea unor drepturi de natură salarială invocându-se faptul că alte persoane aflate în aceeași situație cu reclamanții, având funcții de conducere ar beneficia de hotărâri judecătorești în cuprinsul cărora aceștia au beneficiat de aplicarea coeficientului de multiplicare 23.000.

Pe de o parte, raportat la modalitatea de interpretare a prevederilor care reglementează interzicerea discriminării, astfel cum a fost analizată de Curtea Constituțională, se constată că instanța nu are posibilitatea de a interpreta în sensul solicitat de către reclamanți prevederile legate de situația de discriminare.

Pe de altă parte se apreciază că printr-o hotărâre judecătorească nu se poate genera o stare de discriminare. Hotărârea judecătorească este rezultatul aplicării prevederilor legale în speța dedusă judecării și nu poate genera o stare de discriminare în raport de alte persoane care nu au fost părți în litigiul dedus judecării și cărora nu le este opozabilă hotărârea pronunțată.

Față de considerentele expuse, în temeiul art. 1 și art. 2 din O.U.G. nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale, se va dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile conform dispozitivului.

În temeiul art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, se va suspenda judecarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile.

Prezenta încheiere se va comunica, prin adresă, Înaltei Curți de Casație și Justiție (atașându-se, în copie, cererea de chemare în judecată cu precizările ulterioare, întâmpinarea depusă la dosarul cauzei), se va aduce la cunoștință prezenta încheiere Tribunalului -----în vederea comunicării, conform dispozițiilor art. 2 alin 2 din OUG 62/2024.

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

În baza art. 1 alin. 1 și a art. 2 alin. 1 din OUG nr. 62/2004,
Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru dezlegarea următoarelor probleme de drept:

1. Dacă prevederile art. 1 din OG nr. 137/2000 care reglementează principiul interzicerii oricăror forme de discriminare, trebuie interpretate în sensul că duce la aplicarea coeficienților de multiplicare stabiliți cu luarea în considerare a funcțiilor de conducere din Anexa la OUG nr. 27/2006, lit. A, pct. 6-13 și poate să justifice acordarea drepturilor la despăgubiri pentru judecători care nu beneficiază de acordarea unor astfel de drepturi salariale prin aplicarea acestor coeficienți, drepturi acordate potrivit unor hotărâri judecătorești?

În temeiul art. 520 alin. 2 din Codul de procedură civilă, suspendă judecarea prezentului dosar până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

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

PREȘEDINTE

ASISTENȚI JUDICIARI

GREFIER