

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL PLOIEȘTI
SECȚIA I CIVILĂ

DOSAR NR. 2834/120/2022

ÎN C H E I E R E

Ședința publică din data de 11 octombrie 2023

Președinte - xxxxxxxxxxxx

Judecător - xxxxxxxxxxxx

Grefier - xxxxxxxxxxxx

Pe rol fiind judecarea apelului declarat de reclamantele xxxxxxxx, împotriva sentinței civile nr. 2212 pronunțată la data de 28 noiembrie 2022 de Tribunalul Dâmbovița, în contradictoriu cu intimatul-pârât xxxxxxxx, și intimatul- intervenient xxxxxxxx.

La apelul nominal făcut în ședința publică au lipsit părțile.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

Apelul este scutit de plata taxei judiciare de timbru.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează instanței că apelul este repus pe rol apreciind ca fiind necesară în temeiul art. 519 și urm. Cod pr.civilă, sesizarea Î.C.C.J. pentru lămurirea unei chestiuni de drept, respectiv interpretarea art. 25 alin. 1 și art. 6 lit. b, ambele din Legea 153/2017, în sensul că în interpretarea și aplicarea acestor două articole prin invocarea principiului nediscriminării se poate recunoaște la maxim sporurile prevăzute de art. 4 și 5 din cap. VIII, anexa 5 la Legea 153/2017, prin raportare la drepturile recunoscute la nivel maxim prin hotărâri judecătorești definitive altor magistrați, chiar dacă astfel s-ar depăși plafonul de 30% prevăzut de art. 25 din același act normativ.

Curtea pune în discuție în temeiul art. 520 și următoarele Cod pr.civilă, sesizarea Î.C.C.J. pentru lămurirea unei chestiuni de drept, respectiv interpretarea art. 25 alin. 1 și art. 6 lit. b, ambele din Legea 153/2017, în sensul că în interpretarea și aplicarea acestor două articole prin invocarea principiului nediscriminării se poate recunoaște la maxim sporurile prevăzute de art. 4 și 5 din cap. VIII, anexa 5 la Legea 153/2017, prin raportare la drepturile recunoscute la nivel maxim prin hotărâri judecătorești definitive altor magistrați, chiar dacă astfel s-ar depăși plafonul de 30% prevăzut de art. 25 din același act normativ.

CURTEA :

I.Analiza admisibilității sesizării:

Potrivit dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constată că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea 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.

Conform art. 520 alin. 1 și 2 din același normativ, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție se face de către completul de judecată după dezbateri contradictorii, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 519, prin încheiere care nu este supusă niciunei căi de atac. Dacă prin încheiere se dispune sesizarea, aceasta va cuprinde motivele care susțin admisibilitatea sesizării potrivit dispozițiilor art. 519, punctul de vedere al completului de judecată și al părților, iar prin încheiere cauza va fi suspendată până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Din cuprinsul prevederilor legale enunțate anterior se desprind condițiile de admisibilitate pentru declanșarea procedurii de sesizare în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, condiții care trebuie să fie întrunite în mod cumulativ, după cum urmează: existența unei cauze aflate în curs de judecată; instanța care sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție sa judece cauza în ultimă instanță; cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de

Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza în ultimă instanță; soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere; chestiunea de drept a cărei lămurire se cere să fie nouă; chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Procedând la analiza asupra admisibilității sesizării, se constată că primele trei condiții sunt îndeplinite, întrucât Curtea de Apel Ploiești este legal investită cu soluționarea unei cereri de apel, într-un litigiu având natura juridică a unui conflict de muncă, ceea ce conferă competență exclusivă, în primă instanță, tribunalului, conform art.208 din Legea Dialogului Social nr. 62/2011, iar hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului conform art. 214 din Legea nr. 62/2011, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție realizându-se de un complet din cadrul Curții de Apel Ploiești, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță.

Pe de altă parte condiția de admisibilitate referitoare la caracterul esențial al chestiunii de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei pendinte este îndeplinită, întrucât, soluționarea pe fond a prezentului dosar (respectiv recunoașterea stării de discriminare în care se află din punct de vedere salarial, în raport cu alți angajați din cadrul aceleiași familii ocupaționale „Justiție” care beneficiază de sporuri în procent de 45%, nivelul maxim), depinde de chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, respectiv să se stabilească ***dacă prin invocarea principiului nediscriminării se poate recunoaște la nivel maxim sporurile prevăzute de art. 4 și 5 din cap. VIII, Anexa 5 la Legea 153/2017, prin raportare la drepturile recunoscute la nivel maxim prin hotărâri judecătorești definitive altor magistrați, chiar dacă astfel s-ar depăși plafonul de 30% prevăzut de art.25 din același act normativ.***

Curtea apreciază că este îndeplinită și condiția noutății, întrucât asupra acestei probleme de drept nu a fost identificată, jurisprudență care să prezinte caracterul unei practici judiciare conturate și constante astfel încât mecanismul cu funcție de prevenție al hotărârii prealabile să fie înlăturat.

Astfel, ca urmare a verificărilor efectuate din oficiu asupra acestui aspect rezultă că la nivelul Curții de Apel Ploiești nu există practică neunitară, până la acest moment acțiunile având un astfel de obiect, fiind respinse dându-se relevanță:

- principiul egalizării cu venitul maxim (decizia nr. 1340/12 mai 2022);
- Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nr. 2/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 198 din data de 25 martie 2015 și Deciziei nr.15/28.06.2021 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să soluționeze recursul în interesul legii (deciziile nr.931/29.03.2022, nr.2164/13 septembrie 2022, nr. 1480/19 mai 2022)

- Deciziei nr.15/28.06.2021 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să soluționeze recursul în interesul legii, Deciziei Curții Constituționale nr. 794 din 15 decembrie 2016 și Deciziei nr. 23 din 26 septembrie 2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (deciziile nr.1285/11 mai 2022, nr.2919/ 2 noiembrie 2022)

Având în vedere că asupra interpretării art. 25 alin.1 și art. 6 lit. b, ambele din Legea 153/2017 Înalta Curte de Casație și Justiție nu s-a pronunțat, cât și împrejurarea că ea nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor, consultate la data sesizării în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, Curtea apreciază că este îndeplinită condiția noutății.

Anterior pronunțării deciziei menționate, în practica instanțelor de judecată s-a conturat ideea că sunt admisibile acțiunile în justiție prin intermediul cărora se solicită egalizarea indemnizațiilor la nivelul maxim aflat în plată, prin raportare la majorările și indexările recunoscute prin hotărâri judecătorești unor magistrați sau membri ai personalului auxiliar, invocându-se ca argument cele statuate prin intermediul Deciziei nr. 36 din 4 iunie 2018, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept și Deciziei Curții Constituționale nr.794 din 15 decembrie 2016.

Ulterior, unele instanțe de judecată, întemeindu-se pe considerentele reținute de instanța supremă prin Decizia nr.13/2023, au apreciat că dispozițiile Deciziei Curții Constituționale nr. 794 din 15 decembrie 2016 și-au încetat aplicabilitatea odată cu intrarea în vigoare a noii Legii-cadru a salarizării nr. 153/2017, iar principiul nediscriminării poate fi invocat numai de către salariații care prestează o activitate identică și îndeplinesc aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, cu salariatul care a beneficiat de majorarea stabilită anterior printr-o hotărâre judecătorească.

II. Expunerea succintă a procesului.

Obiectul cererii de chemare în judecată l-a constituit recunoașterea stării de discriminare în care se află din punct de vedere salarial, în raport cu alți angajați din cadrul aceleiași familii ocupaționale „Justiție” care beneficiază de sporuri în procent de 45% (nivelul maxim), uniformizarea modului de calcul al salariilor pentru desfășurarea activității în aceleași condiții de vechime în muncă și în funcție, conform Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 23/2016 - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. începând cu data de 01.01.2018, în ceea ce privește cuantumul sporurilor aplicate. în baza Legii nr. 153/2017 și repararea prejudiciului produs până la încetarea stării de discriminare, prin obligarea părților la recalcularea și plata indemnizațiilor de încadrare, începând cu data de 01.07.2017 și în continuare cu valorificarea nivelului maxim a următoarelor elemente de salarizare: sporul de pentru risc și suprasolicitare neuropsihică (25%), sporul de pentru condiții vătămătoare sau periculoase (15%) și sporul pentru păstrarea confidențialității (5%), astfel cum au fost stabilite de Curtea de Apel Bacău, Curtea de Apel București și Curtea de Apel Mureș, instanțe care, potrivit Notei MMJS, au stabilit în mod corect drepturile salariale acordate angajaților și de Tribunalul Dâmbovița (pentru judecători) prin sentința civilă nr. 2011/2021, diferență actualizată cu indicii de inflație la data plății efective la care se adaugă dobânda legală, penalizatoare de la data scadenței lunare a fiecărei sume și până la data plății efective.

Prin sentința civilă nr. 2212 pronunțată la data de 28 noiembrie 2022, Tribunalul Dâmbovița a respins excepțiile necompetenței materiale și inadmisibilității invocate de pârâtul Ministerul Justiției.

A admis excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului Ministerul Justiției și a respins cererea formulată în contradictoriu cu acesta ca fiind formulată în contradictoriu cu o persoană fără calitate procesuală pasivă.

A admis excepția prescripției dreptului material la acțiune invocată de Tribunalul Teleorman pentru sumele solicitate pentru perioada anterioară datei de 12.09.2019 și, pe cale de consecință, a constatat prescrist dreptul material la acțiune pentru acestea.

A respins în rest cererea ca neîntemeiată.

În considerentele acestei hotărâri s-a reținut în esență, referitor la chestiunea ce formează obiectul prezentei solicitări că în analiza modului de calcul și de acordare a sporurilor menționate, instanța a avut în vedere prevederile legale relevante, respectiv dispozițiile art. 25 și art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 și ale art. 5 din Capitolul VIII al Anexei V la Legea-cadru nr. 153/2017.

Tribunalul a reținut că art. 25 alin. (1) din dispozițiile proprii Legii - cadru nr. 153/2017 prevede că „Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz”.

Așadar, la intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017 era prevăzut în mod expres faptul că suma sporurilor care se cuvin personalului căruia i se adresează actul normativ nu poate depăși plafonul de 30% raportat la suma indemnizațiilor de încadrare aferentă ordonatorului de credite.

Cât privește dispozițiile art. 25 alin. (2) al Legii nr. 153/2017, textul de lege este aplicabil exclusiv personalului din „instituțiile din sistemul sanitar și de asistență socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională”, ceea ce nu este cazul în speță.

Pentru situația reclamanților sunt aplicabile prevederile art. 25 alin. 1 din Legea nr. 153/2017, care trebuie coroborate cu dispozițiile art. 24 din actul normativ, potrivit cărora „Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I – VIII”, dar și cu prevederile art. 5 din Anexa V, Capitolul VIII.

Astfel, potrivit art. 5 menționat „Judecătorii de la Înalta Curte de Casație și Justiție, de la curțile de apel, tribunale, tribunalele specializate și judecătorii, procurorii de la parchetele de pe lângă aceste instanțe, membrii Consiliului Superior al Magistraturii, personal de specialitate juridică asimilat magistraților, magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție, asistenții judiciari, inspectorii judiciari, personalul auxiliar de specialitate, personalul de specialitate criminalistică și personalul auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertize criminalistice, ofițerii și agenții de poliție judiciară, precum și specialiștii din cadrul Direcției Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, personalul de probațiune beneficiază și de un spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25%, respectiv de un spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5%, aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare”.

Or, din interpretarea coroborată a textelor de lege nu rezultă că suma sporurilor cuvenite reclamanților ca drept ar fi de 45% (25%+15%+5%), cum eronat s-a apreciat în cererea de chemare în judecată, în condițiile în care legiuitorul nu a prevăzut acordarea de sporuri în procent fix din indemnizație, ci o limită maximă în care trebuie să se încadreze fiecare spor în parte.

În aceste condiții, tribunalul a observat că reclamanților nu le este recunoscut necondiționat dreptul la acordarea cumulată a celor 3 tipuri de sporuri în cuantumul lor maxim, ci doar dreptul la acordarea sporurilor, cuantumul acestora urmând a fi determinat prin aplicarea unei duble condiționări: încadrarea fiecărui spor în limitele maxime prevăzute în Anexa V (până la 25%, până la 15% și până la 5%) și, totodată, interdicția depășirii cumulate a pragului prevăzut de art. 25 alin. (1) din Legea nr. 153/2017, de 30% din suma indemnizațiilor de încadrare aferentă ordonatorului de credite.

Astfel cum rezultă din actele de la dosarul cauzei, reclamanții au beneficiat cu ocazia recalculării drepturilor de acordarea celor 3 categorii de sporuri, respectiv sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, sporul de risc și suprasolicitare neuropsihică și sporul pentru păstrarea confidențialității.

Cumulat, cele trei tipuri de sporuri respectă pragul prevăzut de art. 25 din Legea nr. 153/2017, iar individual fiecare spor se încadrează în limitele maxime prevăzute de art. 4 și art. 5 din Anexa V Cap. VIII la lege.

Suplimentar, tribunalul a mai observat că modul de calcul al sporurilor a avut în vedere dispozițiile art. 38 alin. (1) și (3) din Legea - cadru nr. 153/2017, potrivit cărora: „(1) Prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017 (...). (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, (...) se majorează cu 25% 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 (...)”.

Tribunalul a constatat că modul de calcul al sporurilor este în concret determinat de legiuitor, cuantumul acestora fiind determinat prin aplicarea majorării de 25% prevăzută de art. 28 alin. (3) din Legea nr. 153/2017, dar în același timp cu respectarea limitei de 30% impusă de art. 25, astfel că, în condițiile în care reclamanții nu justifică un drept recunoscut de lege de a li se acorda cele 3 tipuri de

sporuri în cuantumul lor maxim cumulat (45%) și prin raportare la modul de calcul relevat de înscrisurile atașate la dosarul cauzei.

Curtea Constituțională prin Decizia nr.697/2019 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 25 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, respingând excepția de neconstituționalitate, ca neîntemeiată, ridicată în Dosarul nr. 2.839/2/2018 al Curții de Apel București - Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal și constată că prevederile art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice sunt constituționale în raport cu criticile formulate a statuat că „Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține că prevederile art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice au mai format obiect al controlului de constituționalitate, iar prin Decizia nr. 310 din 7 mai 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 663 din 9 august 2019, Curtea Constituțională a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate. Cu acel prilej, Curtea a reținut că limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi, prevăzută de art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, nu echivalează cu diminuarea salariului de bază. Astfel, cum a statuat Curtea Constituțională în jurisprudența sa, statul are deplina legitimitate constituțională de a acorda sporuri, stimulente, premii, adaosuri la salariul de bază personalului plătit din fonduri publice, în funcție de veniturile bugetare pe care le realizează.

Acestea nu sunt drepturi fundamentale, ci drepturi salariale suplimentare. Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula” (a se vedea în acest sens și Decizia Curții Constituționale nr. 108 din 14 februarie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 8 martie 2006, precum și Decizia Curții Constituționale nr. 1.250 din 7 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010).

Distinct de aceste considerente, Curtea Constituțională a mai reținut că, în esență, prevederile art. 25 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 instituie regula potrivit căreia suma sporurilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază. Curtea observă că soluția legislativă a limitării sporurilor salariale nu este o noutate, aceasta fiind consacrată anterior prin art. 22 alin. (1) din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, potrivit căruia „Suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizațiilor lunare de încadrare, după caz”.

Aceste prevederi legale au fost supuse controlului de constituționalitate, iar prin Decizia nr.1.658 din 28 decembrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011, Curtea a statuat că „dispozițiile art. 22 din lege prevăd două reguli (...) clare care vizează transparența și echitatea sistemului public de salarizare.”

De asemenea, Curtea a observat că o soluție legislativă similară a fost consacrată și prin dispozițiile art. 23 alin. (1) din Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care stabileau că: „Suma sporurilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază sau a indemnizațiilor lunare de încadrare, după caz.”

În acest context, tribunalul se raliază dezlegării date de către Curtea Constituțională conform căreia regula limitării sporurilor la un anumit cuantum reprezintă opțiunea legiuitorului, exprimată în limitele prevăzute de Constituție și destinată a fi aplicată în mod nediferențiat întregului personal plătit din fonduri publice, fără privilegii și fără discriminări.

Totodată, tribunalul a reținut că nu pot fi primite motivele invocate de reclamanți referitoare la cele statuate prin Decizia Curții Constituționale nr. 794/15.12.2016, de vreme ce acestea vizează dispozițiile OUG nr. 57/2015 care reglementau un alt aspect al salarizării și anume modul de stabilire a nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul instituției sau autorității publice, și care vizau o perioadă anterioară intrării în vigoare efective a dispozițiilor art. 25 din Legea nr. 153/2017.

Astfel, în raport de dispozițiile art. 38 alin. 2 lit. a și alin. 6 și art. 44 alin. 1 pct. 20 din Legea nr. 153/2017, aplicarea efectivă a dispozițiilor art. 25 din Legea nr. 157/2017 are loc pentru fiecare destinatar al legii la momentul epuizării efectelor dispozițiilor OUG nr. 57/2015. Așadar, dispozițiile celor două acte normative nu se pot aplica concomitent.

Pentru aceste motive, capetele principale de cerere apar ca fiind neîntemeiate și au fost respinse.

Pe cale de consecință, apar ca fiind neîntemeiate și capetele de cereri accesorii privind actualizarea sumelor solicitate cu indicele de inflație și plata dobânzii legale penalizatoare.

Împotriva acestei sentințe au declarat apel reclamantele xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, apreciind-o ca fiind nelegală și netemeinică, susținând că în mod greșit Tribunalul Dâmbovița a respins cererea formulată, reținând în mod neîntemeiat că nu sunt îndreptățite la recunoașterea stării de discriminare în care ne aflăm din punct de vedere salarial, în raport cu alți angajați din cadrul aceleiași familii ocupaționale „Justiție” care beneficiază de sporuri în procent de 45% (nivelul maxim), uniformizarea modului de calcul al salariilor pentru desfășurarea activității în aceleași condiții de vechime în muncă și în funcție, conform Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 23/2016, pentru argumentele ce se regăsesc în considerentele hotărârii.

Apreciază că prin sentința menționată judecătorul fondului nu a analizat toate aspectele invocate prin cererea de chemare în judecată, neargumentând detaliat motivele pentru care a adoptat soluția.

Astfel, prin acțiunea formulată, au solicitat recunoașterea stării de discriminare în care se află din punct de vedere salarial, în raport cu alți angajați din cadrul aceleiași familii ocupaționale „Justiție” care beneficiază de sporuri în procent de 45% (nivelul maxim), uniformizarea modului de calcul al salariilor pentru desfășurarea activității în aceleași condiții de vechime în muncă și în funcție, Conform Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 23/2016 - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. începând cu data de 01.01.2018, în ceea ce privește quantumul sporurilor aplicate. în baza Legii nr. 153/2017 și repararea prejudiciului produs până la încetarea stării de discriminare, prin obligarea părților la recalcularea și plata indemnizațiilor de încadrare, începând cu data de 01.07.2017 și în continuare cu valorificarea nivelului maxim a următoarelor elemente de salarizare: sporul de pentru risc și suprasolicitare neuropsihică (25%), sporul de pentru condiții vătămătoare sau periculoase (15%) și sporul pentru păstrarea confidențialității (5%), astfel cum au fost stabilite de Curtea de Apel Bacău, Curtea de Apel București și Curtea de Apel Mureș, instanțe care, potrivit Notei MMJS, au stabilit în mod corect drepturile salariale acordate angajaților și de Tribunalul Dâmbovița (pentru judecători) prin sentința civilă nr. 201 /1/2021, diferență actualizată cu indicele de inflație la data plății efective la care se adaugă dobânda legală, penalizatoare de la data scadenței lunare a fiecărei sume și până la data plății efective.

În mod greșit a fost respinsă acțiunea formulată, față de următoarele considerente:

Prin Ordinul nr. 569/06.02.2018 și Ordinele de salarizare ulterioare, quantumul total al sporurilor a fost stabilit la 20%, compus din sporul pentru condiții de muncă grele vătămătoare sau periculoase 10% și sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică 10%.

Procentul celor 2 sporuri nu este precizat în Ordinele de salarizare, ci doar quantumul lor, dar dintr-un calcul sumar rezultă că în realitate acestea reprezintă 15% din salariul de bază lunar, deci sub jumătate din drepturile aplicabile personalului din justiție.

Prin Ordinul nr. 401 /07.02.2022 emis de Ministerul Justiției, drepturile salariale ale judecătorilor au fost stabilite având în vedere o V RS de 605,225 lei, în timp ce sporurile acordate de 20% au rămas

calculate la VRS de 484.18.

Nemulțumirea rezidă din faptul că prin Ordinul contestat și Ordinele de salarizare ulterioare, judecătorilor le-a fost stabilit un nivel al sporurilor mai mic comparativ cu cel plătit grefierilor și personalului conex din instanțele judecătorești, deși într-un sistem ierarhizat, cum este cel aferent autorității judecătorești, în care nivelul drepturilor salariale este stabilit prin lege, nu pot subzista situații în care salariaților din cadrul aceleiași familii ocupaționale, cum este Justiția, să le fie acordate sporuri în cuantum diferit doar pentru că se întâmplă să își desfășoare activitate ca judecători sau personal auxiliar, în condițiile în care suma totală a sporurilor nu este prevăzută pentru fiecare salariat în parte sau categorie de personal, ci per total ordonator principal de credite, raportat la fondul de salarii; în faptul că aceste sporuri nu au fost aplicate la VRS 605,225 lei, deși grefierilor le-au fost stabilite sporurile la nivel maxim raportate la acest VRS.

Discriminarea rezultă și din faptul că există judecători care beneficiază de sporul pentru confidențialitate de 5% și de sporul pentru risc și suprasolicitare de 25%, aceste sporuri fiind acordate prin hotărâri judecătorești. Menționează sentința civilă nr. 2011 din 23.06.2021 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița în dosarul nr. 707/120/2021.

Verificând drepturile salariale stabilite după ce Ministrul Justiției a emis Ordinul cu VRS 605 în luna ianuarie 2022, că sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase și sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică a rămas calculat la indemnizația stabilită prin raportare la VRS de 484, ceea ce este greșit întrucât potrivit Legii nr. 153/2017, art. 5, Cap. VIII, secțiunea I din Anexa V, aceste sporuri se aplică la indemnizația de încadrare lunară, iar potrivit art. 7 pct. i din aceeași lege, sporul reprezintă un element al salariului lunar acordat ca procent din salariul de bază lunar/indemnizație de încadrare.

Și această situație constituie o discriminare, întrucât grefierii, inclusiv cei din cadrul Tribunalului Teleorman prin decizia nr. 87/2022 emisă de președintele Curții de Apel București au aplicat sporurile la nivelul maxim (45%) la o VRS de 605.225 lei.

Astfel, solicită, începând cu data de 01.02.2018 acordarea nivelului maxim al cuantumului sporurilor cuvenite, ceea ce înseamnă un procent total al sporurilor de 45%, compus din: spor de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, spor de 25% pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, spor de 5% pentru păstrarea confidențialității. Prin Ordinul nr. 569/06.02.2018 și ordinale de salarizare ulterioare, Ministerul Justiției nu a acordat sporul de 5% pentru păstrarea confidențialității, a acordat doar sporul pentru risc și solicitare neuropsihică în procent de 10% și sporul pentru condiții grele și vătămătoare în procent de 10%. Sporuri care nici măcar nu ating un procent de 30%, spre deosebire la personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul Curții de Apel Bacău (decizia Președintelui Curții de Apel Bacău nr. 25/1/A/1/02.02.2018), Curții de Apel București (decizia Președintelui Curții de Apel București nr. 160/06.03.2018) și Curtea de Apel Ploiești (hotărârea Colegiului de conducere nr. 10/21.03.2018), personal ce face parte din familia ocupațională Justiție, ale căror sporuri au fost stabilite în procent de 45% aplicat la salariul de bază lunar (spor de 15% pentru condiții grele, deosebite și periculoase; spor de 5% pentru păstrarea confidențialității; un spor de 25% pentru risc și suprasolicitare neuropsihică).

Prin mai multe hotărâri judecătorești, au fost admise acțiunile formulate de personalul auxiliar la instanțele judecătorești și a fost acordat beneficiul sporurilor în procent de 45% din salariul de bază lunar: sentința civilă nr. 3048/28.05.2019 pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 45360/3/2018, rămasă definitivă prin decizia civilă nr. 5125/12.11.2019 a Curții de Apel București; sentința civilă nr. 247/19.02.2019 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița în dosarul nr. 3847/120/2018, rămasă definitivă prin decizia Curții de Apel Ploiești nr. 804/11.06.2019; sentința civilă nr. 417/21.05.2020 pronunțată de Tribunalul Alba în dosarul nr. 198/107/2020 rămasă definitivă prin decizia Curții de Apel Albă Iulia nr. 1229/13.10.2020. sentința civilă nr. 426 din 30.06.2022 a Tribunalul Teleorman, pronunțată în dosarul nr.

1903/87/2021.

În prezent, la nivelul instanțelor judecătorești și parchetelor s-a creat o stare de discriminare în urma aplicării neunitare a dispozițiilor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în ceea ce privește sporurile, în sensul că salariile personalului din instanțe sunt calculate diferit la unii dintre aceștia sporurile fiind acordate la nivel maxim 45% (grefieri) în timp ce judecătorilor sporurile acordate sunt în cuantum de 20%.

Au fost admise acțiunile formulate și de magistrați și a fost acordat beneficiul sporurilor în procent de 45% din salariul de bază lunar (sentințacivilănr.201 1 din 23.06.2021 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița în dosarul nrj 707/120/2021), starea de discriminare ivindu-se și între magistrați.

Consideră că s-a făcut o greșită interpretare și aplicare a prevederilor art. 25 alin. I din Legea nr. 153/2017. conform căroră suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30 % din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comanda/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.

Suma totală a sporurilor nu este prevăzută pentru fiecare salariat în parte, și nici pentru categorie de personal, ci pe ordonator principal de credite (Ministerul Justiției), raportat la fondul de salarii, iar nu la salariul de bază al fiecărui angajat.

Or, din anul 2018 schema de judecători a Tribunalului Teleorman a fost tot timpul incompletă, situație care se găsește și la celelalte instanțe, astfel că nu poate fi vorba de depășirea 30 % din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comanda/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz. De asemenea, până în luna ianuarie 2022, când salariile noastre au fost recalculat cu o V RS de 605, salariile noastre nu ajunseseră la nivelul anului 2022.

Potrivit dispozițiilor art. 24 din Legea nr. 153/2017. Sporuri și drepturi salariale specifice. Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor „și a altor elemente ale venitului salarii specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I- VIII.

Anexa V prevede în domeniul de activitate Justiție sporuri în cuantum maxim total de 45 %, aceasta fiind o norma juridică civilă specială, aplicabilă acestei familii ocupaționale, care derogă de la norma generală și se aplică prioritar, chiar și atunci când norma specială este mai veche decât norma generală (specialia generalibus derogant).

Solicită să se constate că plafonarea sporurilor prevăzute de lege la un anumit nivel reprezintă o adăugare, o interpretare și aplicare greșită a legii. Legea prevede plafonarea pe total buget, iar nu pentru fiecare salariat sau categorie de salariați.

Un alt argument cu privire la greșita interpretare și aplicare a prevederilor art. 25 alin. I din Legea nr. 153/2017 este faptul că, deși în cuprinsul acestui articol, în cadrul plafonului de 30% din totalul bugetului pentru fiecare ordonator de credite, sunt prevăzute nu doar sporurile, ci și indemnizațiile de hrană și vacanțe, la acordarea acestor din urmă drepturi, pârâții nu au aplicat același raționament și nu au inclus cele două indemnizații în plafonul de 30%.

Totodată, solicită a se analiza și a se constata că sintagma „de până la”, utilizată de legiuitor, are menirea de a crea cadrul legislativ pentru a se putea acorda sporurile în mod diferențiat, pe categorii de personal, dar nu într-un mod întâmplător, ci raportat la anumiți factori în baza unor criterii legale, urmărindu-se astfel eliminarea posibilității creării diferențelor de tratament.

Or, așa cum a fost aplicată până în prezent legea, a condus la crearea de situații discriminatorii.

Spre exemplu, în HG nr. 118/2018. pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă,

precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare Justiție și Curtea Constituțională prevede la art. 6 singura modalitate posibilă prin care se poate acorda un quantum diferit al unui spor, respectiv cel pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, numai în funcție de numărul de factori de risc sub influența cărora personalul își desfășoară activitatea, dintre cei prevăzuți la art. 5 din aceeași hotărâre.

Așadar, orice altă diminuare a cuantumului unui spor, în afara criteriilor prevăzute de un act normativ, cu atât mai mult neacordarea totală prin plafonarea cuantumului total al sporurilor, este nelegală și se impune a fi corectată. Astfel, urmează a se observa că în cadrul Tribunalului Teleorman, deși lucrează în aceleași condiții, factorii de risc fiind aceiași, grefierii beneficiază de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în quantum de 15% în timp ce judecătorilor le-a fost acordat acest spor în quantum de până la 10%.

Acesta este motivul pentru care susțin că din perspectiva acordării sporurilor, există discriminare și între salariații din cadrul aceluiasi Tribunal, care lucrează în aceleași condiții, iar grefierii beneficiază de un quantum maxim de sporuri, de 45%, inclusiv că primesc sporul pentru confidențialitate, în timp ce judecătorii nu beneficiază de sporul de confidențialitate, iar suma celorlalte sporuri este stabilită sub 30%.

Așa cum a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin Decizia nr. 36 din 4 iunie 2018, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. I alin. (5*1) 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 magistrali sau membri ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a observat că soluția legislativă a egalizării indemnizațiilor la nivel maxim a fost adoptată de legiuitor, începând cu data de 9 aprilie 2015, prin introducerea art. I alin. (51) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014, astfel că toate considerentele expuse de Curtea Constituțională nr. 794 din 15 decembrie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.029 din 21 decembrie 2016 se verifică și în privința acestui text de lege.

A accepta o interpretare contrară ar însemna să fie golit de conținut raționamentul avut în vedere în decizia mai sus citată și să fie negat rolul Curții Constituționale de așezare a interpretărilor legale în acord cu Legea fundamentală. Astfel, a aprecia că nivelul maxim al salarizării nu poate include drepturile obținute prin hotărâri judecătorești definitive decât dacă au fost emise ordine de salarizare, ar însemna să fie lăsată la latitudinea ordonatorilor de credite consecința aplicării sau neaplicării prevederilor legale.

Cu alte cuvinte, ar însemna că neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive să producă consecințe juridice în sensul privării unor titulari de drepturile lor specifice, în aceste condiții devin pe deplin valabile concluziile Înaltei Curți de Casație și Justiție, potrivit cărora, dacă s-ar da o altă interpretare, aceasta ar fi contrară scopului și substanței normei, s-ar menține inechitățile salariale în cadrul aceleiași categorii de personal și, în consecință, ar persista discriminarea pe care legiuitorul a intenționat să o elimine prin edictarea acestei reglementări. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept este obligatorie pentru instanțele judecătorești, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. 3 C.proc.civ. Solicitarea se bazează atât pe interpretarea dată de Înalta Curte de Casație și Justiție în cadrul deciziei mai sus enunțate, cât și pe dispozițiile art. 1 alin. (51) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 83/2014 astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 71/2015, interpretat prin decizia Nr. 23/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, care statuează că personalul care beneficiază de un quantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad treaptă și gradație, va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară

activitatea în aceleași condiții.

Având în vedere că facem dovada că există colegi (grefieri) cărora li se calculează și li se acordă nelimitat sporuri mai mari, respectiv în cuantum de 45%, solicităm anularea Ordinului contestat și acordarea sporurilor solicitate la nivel maxim, respectiv în cuantum total de 45% .

Trebuie precizat că Legea 71/2015 a introdus un nou alineat 51 al articolului 1, potrivit căruia, „prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), personalul din aparatul de lucru al Parlamentului și din celelalte instituții și autorități publice, salariați la același nivel, precum și personalul din cadrul Consiliului Concurenței și al Curții de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 (respectiv personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, precum și pentru personalul promovai în funcții sau în grade/trepte din aceste instituții, care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad/treaptă și gradație va fi salariat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

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 discriminare directă sau indirectă fiind interzisă.

Este adevărat că principiul egalității în fața legii prevăzut de art. 16 alin. 1 din Constituție și al nediscriminării prevăzut de art. 5 alin. 1 din Codul muncii nu înseamnă uniformitate, fiind admise soluții legislative diferite pentru situații diferite, justificate obiectiv, însă în cauză nu există nici un terne pentru a considera că o lege a salarizării unitare a personalului remunerat din fonduri publice nu-și găsește aplicabilitatea decât în cazul unor anumite categorii de personal (personal auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești), în timp ce pentru alte categorii de personal (aliat în situații identice) legea nu produce efecte.

În același sens, CJUE a stabilit că principiul egalității este unul dintre principiile generale din sfera dreptului comunitar, care exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit, iar situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

Prin urmare, dat fiind că atât prevederile Convenției Europene a Drepturilor Omului, cât și normele dreptului Uniunii Europene se aplică în mod prioritar în raport de legislația internă (conform art. 20 alin. 1 din Constituția României) în condițiile în care munca desfășurată de reclamant este identică cu cea desfășurată de personalul auxiliar din aceeași instanță, chiar dacă legiuitorul român a instituit o diferență în ceea ce privește remunerarea, respectiv diferența nu privește aplicarea cuantumului diferențiat al sporurilor.

Din interpretarea art. 25 alin. 1 din Legea nr. 153/2017, reiese că legiuitorul a avut în vedere plafonarea sporurilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite, principal. Apreciem că nu a fost corect stabilit cuantumul sporurilor de care beneficiază magistrații prin limitarea sporului pentru risc și suprasolicitare neuropsihică la un procent de 10%, în timp ce grefierii din aceeași instanță beneficiază de același spor în cuantum de 25 %, de limitarea sporului pentru condiții grele la magistrați la cuantum de 5%, în timp ce grefierii beneficiază de acest spor în cuantum de 15% și de neacordarea la magistrați a sporului pentru confidențialitate în timp ce grefierii beneficiază de spor pentru confidențialitate în procent de 5%, întrucât la stabilirea sporurilor pentru fiecare salariat în parte trebuia avută în vedere cota de 30% aplicată la fondul de salarii.

Prin aplicarea neunitară a legii, deși își desfășoară activitatea în condiții de muncă identice, angajații din cadrul aceleiași instanțe beneficiază de sporuri acordate în cuantum diferit - magistrații de sporuri în cuantum de 20% (sau 30% cum susține MJ), iar grefierii de sporuri în cuantum integral, de 45 %.

Prin Decizia nr. 21/2008, pronunțată în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că judecătorii, procurorii, precum și personalul auxiliar de specialitate au dreptul la un spor de risc și suprasolicitare neuropsihică de 50% calculat la indemnizația brută lunară, respectiv salariul de bază brut

lunar.

Acest spor a fost stabilit de Legea nr. 50/1996 și a fost abrogat de OG nr. 83/2000, iar Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că printr-un act normativ de rang inferior unei legi (ordonanță simplă a guvernului) nu poate fi infirmată o prevedere reglementată într-o lege organică adoptată de Parlamentul României, acest lucru contravenind normelor constituționale și Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative.

Totodată, un astfel de drept nu poate fi înlăturat și pentru că menținerea lui este impusă de condițiile concrete în care magistrații și personalul auxiliar de specialitate își desfășoară activitatea, caracterizate prin risc și suprasolicitare neuropsihică ce se accentuează continuu.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 838/2009, având ca obiect al sesizării tocmai conținutul Deciziei în interesul legii nr. 21/2008 privind sporul de risc și suprasolicitare neuropsihică care nu este acordat în cuantum total de angajatori, s-a statuat cu privire la existența unui conflict juridic de natură constituțională între autoritatea judecătorească, pe de o parte și Parlamentul României și Guvernul României, pe de altă parte.

Prin Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice care limita cuantumul total al sporurilor la procentul de 30%, 25% din procentul sporului de risc și suprasolicitare neuropsihică a fost introdus în salariul de bază al personalului auxiliar, iar diferența de 25% a fost acordată în procent calculat la salariul de bază. Aceeași situație s-a păstrat prin prevederile Legii nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, sporul menținându-se în procent fix de 25%.

Însă, prin emiterea ordinelor de stabilire a mărimii cuantumului fiecărui spor în parte (acte administrative de rang normativ j inferior legii), sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică nu a mai fost acordat în procentul de 25%, ordinea de drept fiind astfel încălcată prin nesocotirea dispozițiilor prevăzute de Legea nr. 153/2017 (lege organică), întrucât se limitează nelegal sporul de risc și suprasolicitare neuropsihică la 10%.

Cât privește sporul pentru confidențialitate, grefierii primesc acest spor în cuantum de 5% ,în timp ce judecătorilor nu le-a fost acordat. Ori din art. 25 alin. I din Legea nr. 153/2017 reiese că legiuitorul a avut în vedere plafonarea sporurilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite, principal, secundar sau terțiar, și nu acordarea în cadrul aceleiași familii ocupaționale, mai mult chiar în cadrul aceleiași instanțe, unei categorii de personal a unui spor (grefierii) și neacordarea aceluiași spor altei categorii de personal (judecătorii).

Este important de subliniat că, anterior, au mai existat situații în care magistrații să fi fost discriminați în raport cu alte categorii profesionale, situații care au fost corectate în justiție. Astfel, prin Decizia nr. 46/2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, prin care a fost admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și s-a stabilit că judecătorii, procurorii, magistrații asistenți, precum și personalul auxiliar de specialitate, au dreptul la un spor de confidențialitate de 15%, calculat la indemnizația brută lunară, respectiv salariul de bază brut lunar, chiar dacă acest spor nu există reglementat în concret în actele normative de salarizare.

Astfel, în acea speță ce viza acordarea sporului de confidențialitate personalului din justiție, s-a reținut că, deși acest spor nu era prevăzut în actele normative care reglementau salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, s-a apreciat că acesta se impune a fi acordat având în vedere că, prin neacordarea acestuia tuturor categoriilor de salariați care gestionează informații clasificate și secrete de serviciu, s-ar încălca unul dintre principiile fundamentale - principiul nediscriminării, precum și că s-ar aduce atingere legislației europene transpuse în dreptul intern.

În același timp, Înalta Curte de Casație și Justiție, prin decizia sa, a mai reținut că neacordarea acelui spor constituie o încălcare a principiului constituțional „pentru muncă egală sau de valoare egală, plată egală”, consacrat de art. 41 alin. (4) din Constituție și art. 6 alin. (3) din Codul muncii.

Astfel, înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că, într-adevăr, stabilirea nivelului de salarizare este atributul exclusiv al legiuitorului care poate acorda drepturi de salarizare diferite pentru anumite categorii de personal în funcție de rolul, răspunderea și complexitatea atribuțiilor de serviciu ale diferitelor posturi, funcții și activități, însă acest tratament diferențiat trebuie să se refere doar la stabilirea salariului (indemnizației) de bază, a indemnizațiilor care constituie sumele plătite anumitor salariați în funcție de criterii specifice muncii sau de cheltuielile necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, cât și a adaosurilor la salariul de bază ce se acordă în funcție de performanțele individuale.

În ceea ce privește, însă, acordarea unor sporuri la salariul de bază, acestea trebuie să fie acordate tuturor salariaților indiferent de posturile și funcțiile pe care le ocupa și de domeniile în care își desfășoară activitatea atât timp cât lucrează efectiv în condițiile prescrise de legea care reglementează plata sporurilor respective. Or, acest aspect își regăsește aplicabilitatea și în cazul sporului pentru confidențialitate care se impune a fi acordat, la acest moment, în mod nediscreționar și nediscriminatoriu tuturor salariaților care gestionează informații clasificate și secrete de serviciu, deci și judecătorilor, alături de greșierii care deja beneficiază de acest spor.

Cu alte cuvinte, indiferent de nivelul studiilor, importanța, complexitatea și atribuțiile de serviciu, funcția (postul), meseria îndeplinită, cantitatea, calitatea și valoarea muncii, ramura, domeniul sau nivelul de activitate și quantumul salariului (indemnizației) de bază ale unui salariat, acestuia trebuie să i se dea un anumit spor dacă lucrează efectiv în condițiile prescrise de lege pentru acordarea aceluia spor.

Nu există nicio justificare legitimă, obiectivă și rezonabilă ca, în cazul a 2 salariați, care nu se găsesc în situații juridice identice sau similare, sub aspectul posturilor ocupate, atribuțiilor de serviciu, răspunderii ș.a., dar care amândoi lucrează - cu titlu de exemplu în aceleași condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau vătămătoare, numai unul dintre ei să primească sporul corespunzător, iar cel de-al doilea să nu-l primească pentru motivul că legea sau ordonanța în baza căreia este retribuit acest din urmă salariat nu prevede acordarea acestui spor. Acest lucru se referă și la sporul de confidențialitate care trebuie acordat tuturor celor care gestionează secrete de stat și secrete de serviciu, indiferent că lucrează în administrația publică, centrală sau locală, în justiție sau în aparatul Parlamentului.

În conformitate cu dispozițiile art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017, „sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii (...) b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție; c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală”.

Discriminarea se regăsește și în împrejurarea că, pe raza fiecărei curți de apel, persoane care ocupă aceleași funcții și îndeplinesc aceleași atribuții, au salarii diferite de cele ale personalului din cadrul altor curți de apel, astfel cum rezultă din faptul că salariile sunt în quantum diferit stabilite prin deciziile Curții de Apel Bacău, Curții de Apel București și Curții de Apel Mureș (pe raza acestora din urmă acordându-se și suma compensatorie).

Discriminarea se regăsește și în împrejurarea că, pe raza fiecărei Curți de Apel, persoane care ocupă aceleași funcții și îndeplinesc aceleași atribuții, au salarii diferite de cele ale personalului din cadrul altor Curți de apel, în același sens s-a pronunțat și instanța prin sentința civilă nr. 247/19.02.2019 a Tribunalului Dâmbovița, definitivă prin Decizia 1804/2019 a Curții de Apel Ploiești în dosarul nr. 3847/120/2018.

Solicită, așadar, acordarea (începând cu data de 01.01.2018) nivelului maxim al quantumului sporurilor solicitate, ceea ce înseamnă un procent total al sporurilor de 45% compus din: spor de 15% pentru condiții de muncă grele vătămătoare sau periculoase, spor de 25% pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, spor de 5% pentru păstrarea confidențialității.

Abordarea modului de salarizare din perspectiva discriminării este singura modalitate efectivă prin care se poate sancționa și stopa, din producerea de efecte negative, situația mai sus descrisă în care

prevederile unei legi care altminteri, ar trebui să fie foarte clară este interpretată diferit în privința sporurilor prevăzute de lege pentru a fi acordate personalului din familia ocupațională Justiție, întrucât nu există dispoziții specifice privind sporurile ce se cuvin grefierilor și sporurile ce se cuvin judecătorilor.

Atât timp cât legea, respectiv Codul muncii, interzice orice formă de discriminare, în prezenta cauză discriminarea provenind din modul de interpretare și de aplicare diferită al aceluiași prevederi legale care reglementează tipul sporurilor, procentele acestora și cuantumul maxim în care ele pot fi acordate, nu se poate circumscrie unei salarizări legale, nesubzistând nicio justificare rezonabilă pentru o asemenea împrejurare.

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, invocă considerentele Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/2014 din 17 februarie 2014 (Completul competent să judece recursul în interesul legii), publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 41 1, din 3 iunie 2014.

De asemenea, potrivit art. 1 alin. 3 din OG nr. 13/2011, dobânda datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență este denumită dobândă penalizatoare. Potrivit art. 2 din OG nr. 13/2011, în cazul în care, potrivit dispozițiilor legale, obligația este purtătoare de dobânzi remuneratorii și/sau penalizatoare, după caz, și în absența stipulației exprese a nivelului acestora de către părți, se va plăti dobânda legală aferentă fiecăreia dintre acestea.

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept;

Părțile nu și-au exprimat un punct de vedere cu privire la dezlegarea acestei probleme de drept.

IV. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Potrivit art. 25 alin. (1) din Capitolul II Legea nr. 153/2017, „suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.

Prin decizia nr. 15/28.06.2021, pronunțată de completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că „În interpretarea unitară a dispozițiilor art. 38 alin. (3) lit. a) și alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, raportate la art. 4 și 5 din capitolul VIII secțiunea I din anexa nr. V la aceeași lege, suma sporurilor acordate personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea nu trebuie să depășească limita prevăzută de art. 25 din aceeași lege, raportată la ordonatorul de credite care stabilește drepturile salariale.” Chiar dacă această hotărâre se referă la personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și a parchetelor, raționamentul este același și în cazul reclamanților – magistrați, care de altfel tocmai prin comparație cu judecătorii altor instanțe solicită maximumul sporurilor, și de asemenea, în considerarea faptului că dispozițiile legale invocate prin acțiune sunt tocmai cele cu privire la care există această dezlegare obligatorie a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Reclamanții din prezenta cauză sunt judecători astfel că decizia nr. 15/28.06.2021 nu le este aplicabilă însă pentru identitate de rațiune considerentele deciziei referitoare la limita prevăzută de art. 25, raportată la ordonatorul de credite care stabilește drepturile salariale, pot fi avute în vedere pentru analiza depășirii procentului de 30% pentru fiecare reclamant.

Potrivit art. 6 din Legea nr. 153/2017, „Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;”

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nr. 2/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 198 din data de 25 martie 2015, 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, a statuat 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.

Reclamanții solicită aplicare principiului nediscriminării prevăzut art. 6 din Legea nr.153/2017 făcând trimitere atât la stabilirea drepturilor salariale de către Curtea de Apel Bacău, Curtea de Apel București și Curtea de Apel Mureș dar și sentința civilă nr. 2011/2021 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița.

Dacă în raport cu sentința civilă nr. 2011/2021 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița nu poate fi ignorată Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nr. 2/2015, în ceea ce privește drepturi salariale stabilite în aplicarea legii dispozițiile art.6 din Legea nr.153/2017 devin aplicabile.

Completul consideră că reglementarea principiului nediscriminării legiuitorul a avut în vedere aplicare corectă a legii și respectarea în acest proces a tuturor condițiilor prevăzute de Legea nr.153/2017 pentru stabilirea elementelor salariale inclusiv art.25 alin.1, astfel încât nu s-ar putea invoca acest principiu în raport cu situații în care au fost încălcate acestor dispoziții

D asemenea discriminarea există atunci când se identifică un tratament juridic diferențiat între persoane care prestează aceeași activitate, cu aceeași vechime în muncă și în funcție, dar care au salarii de bază inegale, iar acest tratament este invocat de reclamanți. Așadar, ceea ce se impune a fi subliniat este faptul că, în condițiile în care sporul reprezintă un element salarial, acesta nu poate fi stabilit în mod diferențiat de ordonatorul de credite ce stabilește dreptul salarial, în speță Înalta Curte de Casație și Justiție, în cadrul aceleiași categorii profesionale, față de persoane care prestează aceeași activitate, cu aceeași vechime în muncă și în funcție. În această situație este evident că s-ar ajunge la înlăturarea de la aplicare a art.25 alin.(1) din Capitolul II Legea nr.153/2017. Astfel obligativitatea respectării art.6 lit.b din Legea nr.153/2017 nu poate justifica încălcarea art.25 alin.1 din același act normativ.

În temeiul dispozițiilor art. 520 alin. 2 C.pr.civ., instanța va dispune suspendarea judecării cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
IN NUMELE LEGII
DISPUNE:**

Conform art.520 alin.1 din Codul de procedură civilă, dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

Dacă în interpretarea și aplicarea art. 25 alin. 1 și art. 6 lit. b, ambele din Legea 153/2017, prin invocarea principiului nediscriminării se poate recunoaște la maxim sporurile prevăzute de art. 4 și 5 din cap. VIII, anexa 5 la Legea 153/2017, prin raportare la drepturile recunoscute la nivel maxim prin hotărâri judecătorești definitive altor magistrați, chiar dacă astfel s-ar depăși plafonul de 30% prevăzut de art. 25 din același act normativ.

În temeiul art.520 alin.2 din Codul de procedură civilă, suspendă judecata apelului declarat de reclamantele xxxxxxxxxxxxxxxx, împotriva sentinței civile nr. 2212 pronunțată la data de 28 noiembrie 2022 de Tribunalul Dâmbovița, în contradictoriu cu intimatul-pârât xxxxxxxxxxxx, și intimatul-intervenient xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

Fără cale de atac.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței azi 11.10.2023.

Președinte,
xxxxxxxxxx

Judecător,
xxxxxxxxxxxxxxxx

Grefier,
xxxxxxx

Operator de date cu caracter personal
Nr. notificare 3120/2006
Red. xxx
Tehnored. xxxx
7 ex./30.10.2023

WWW.LUMEAJUSTITIEI.RO