



DEPARTAMENTUL XII

RAPORT DE AUDIT DE CONFORMITATE
referitor la verificarea modalității de respectare a legislației privind salarizarea unitară la
entitățile aparținând sectorului de justiție/sistemului judiciar
la Înalta Curte de Casație și Justiție

1. REZUMATUL EXECUTIV ȘI CONCLUZIA DE AUDIT

Misiunea de audit de conformitate efectuată de către Curtea de Conturi a României la Înalta Curte de Casație și Justiție (ÎCCJ) este o misiune de raportare directă cu *asigurare rezonabilă*.

Subiectul auditului de conformitate îl reprezintă *verificarea modalității de respectare a legislației privind salarizarea unitară la entitățile aparținând sectorului de justiție/sistemului judiciar - la Înalta Curte de Casație și Justiție*.

Rolul misiunii de audit de conformitate este de a obține o *asigurare rezonabilă* asupra faptului că procedurile interne și mecanismele de implementare aferente sistemului de salarizare sunt conforme cu reglementările aplicabile în perioada 2021 - 2023.

Misiunea de audit vizează o abordare bazată pe riscuri, procedurile de audit aplicate concentrându-se pe domeniul salarizării în justiție, cu scopul de a formula concluzii obiective și recomandări implementabile.

Raportul de audit este destinat Parlamentului României, Guvernului României, entității auditate, precum și societății civile și altor părți interesate.

Concluzia de audit modificată - cu rezerve

Pe baza activității de audit întreprinse, a procedurilor aplicate și a probelor obținute, am constatat că subiectul auditat, cu excepția aspectelor de neconformitate descrise în cadrul Capitolului 5 „*Constatări și recomandări*” din prezentul raport de audit, este conform sub toate aspectele semnificative. Având în vedere multitudinea și complexitatea factorilor care au influențat salarizarea personalului din cadrul ÎCCJ în perioada auditată, echipa de audit a formulat **concluzia de audit cu rezerve**.

Aspectele privind salarizarea personalului din cadrul instanțelor judecătorești, care nu corespund în totalitate standardelor de conformitate, își au izvorul în realități factice și juridice anterioare datei de 01.01.2023, dată de la care bugetul aprobat pentru cheltuielile de personal ale curților de apel, tribunalelor, tribunalelor specializate și judecătoriilor, precum și bugetul aprobat pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal ale acestor instanțe este

cuprins în bugetul Înaltei Curți de Casație și Justiție și este gestionat de această entitate. Începând cu aceeași dată, Președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție are calitatea de ordonator principal de credite pentru instanțele judecătorești cu privire la aceste categorii de cheltuieli, conform prevederilor art. 142 alin. (2) din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*.

2. INTRODUCERE

2.1. Prezentarea entității

Potrivit dispozițiilor art. 126 din Constituție, în România justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție (ÎCCJ) și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege. De asemenea, potrivit prevederilor art. 20 din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, în România funcționează o singură instanță supremă, denumită Înalta Curte de Casație și Justiție, cu personalitate juridică și cu sediul în capitala țării.

Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale. Președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție are calitatea de ordonator principal de credite, putând delega această calitate unuia dintre vicepreședinți. Cheltuielile necesare funcționării Înaltei Curți de Casație și Justiție se finanțează din bugetul de stat. ÎCCJ este membră a numeroase organisme internaționale, care reunesc cele mai prestigioase instituții judiciare din statele Uniunii Europene.

Conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 419/2023 *privind stabilirea numărului maxim de posturi pentru Înalta Curte de Casație și Justiție*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 11 mai 2023, modificată prin HG nr. 246/2024, „*curțile de apel, tribunalele și judecătoriile funcționează cu un număr maxim de 15.187 de posturi*”, care cuprind și numărul de posturi de experți juriști încadrați la Consiliul Superior al Magistraturii, în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 127/2022 *privind înființarea unor posturi de personal contractual în schema de personal a CSM*.

La data de 31.12.2023, situația posturilor ocupate în cadrul ordonatorilor secundari (curți de apel), terțiari (tribunale) și judecătorii era de 15.159 persoane, iar structura pe categorii profesionale era următoarea: 4.919 judecători; 361 magistrați-asistenți; 7.981 personal auxiliar; 909 personal - conex; 581 funcționari publici; 408 personal contractual.

Conform prevederilor art. 10, pct. 4, alin. (1) din *Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a ÎCCJ*, președintele propune, împreună cu ministrul justiției, cu avizul Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii, numărul maxim de posturi pentru Înalta Curte de Casație și Justiție (ordonator principal), ulterior acesta fiind aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Astfel, conform prevederilor HG nr. 419/2023 *privind stabilirea numărului maxim de posturi pentru Înalta Curte de Casație și Justiție*, ÎCCJ - ordonator principal - funcționează cu un număr maxim de 654 de posturi, acest număr fiind suplimentat cu 60 posturi după preluarea bugetului pentru cheltuielile de personal de la Ministerul Justiției (MJ).

Personalul încadrat în compartimentele ÎCCJ este prevăzut în statul de funcții, aprobat de președintele ÎCCJ. La data de 31 decembrie 2023, structura organizatorică a ÎCCJ prevedea un număr de 654 posturi, din care 565 posturi ocupate și 89 de posturi erau vacante.

Așa cum s-a menționat anterior, începând cu data de 01.01.2023, în temeiul prevederilor art. 142 alin. (2) din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, bugetul pentru cheltuielile de

personal, precum și pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal ale curților de apel, tribunalelor, tribunalelor specializate și al judecătoriilor este cuprins în bugetul ÎCCJ și este gestionat de aceasta, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție având calitatea de ordonator principal de credite pentru instanțele judecătorești.

În acest sens a fost emis Ordinul comun al MJ și ÎCCJ nr. 5724/C/362 din 22.12.2022 *privind reglementarea unor aspecte de natură administrativă și tehnică ce decurg din aplicarea dispozițiilor art. 142 și art. 148 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară*.

În înțelesul exclusiv al prevederilor art. 142 alin. 2 din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, cu modificările și completările ulterioare, curțile de apel, tribunalele, tribunalele specializate și judecătoriile vor fi denumite în continuare *ordonatori secundari și terțiari de credite sau instanțe judecătorești*.

Pentru a gestiona eficient volumul mare de activitate, la nivelul ÎCCJ - ordonator principal au fost reorganizate două structuri interne deja existente, respectiv Departamentul economico-financiar și administrativ și Direcția legislație jurisprudență și contencios, în cadrul cărora au fost înființate noi compartimente și o direcție, Direcția Resurse umane și organizare.

2.2. Obiectivele, funcțiile și atribuțiile entității verificate

Conform prevederilor art. 126 alin. (3) din Constituția României, Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către instanțele judecătorești, potrivit competenței sale. Prin urmare, activitatea Înaltei Curți de Casație și Justiție se circumscrie celor două funcții consacrate de Constituția României: *funcția de instanță de judecată și funcția de unificator al practicii judiciare*, reglementate în detaliu de Legea nr. 304/2004 *privind organizarea judiciară*, republicată cu modificările și completările ulterioare, respectiv Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*.

Secțiile Înaltei Curți de Casație și Justiție, în raport cu competența fiecăreia, soluționează: cererile de strămutare pentru motivele prevăzute în codurile de procedură, conflictele de competență, în cazurile prevăzute de lege, orice alte cereri prevăzute de lege.

Înalta Curte de Casație și Justiție se constituie în Secții Unite pentru soluționarea sesizărilor privind schimbarea jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție și sesizarea Curții Constituționale pentru controlul constituționalității legilor înainte de promulgare.

La sfârșitul fiecărui an, Înalta Curte de Casație și Justiție, în Secții Unite, stabilește cazurile în care este necesară îmbunătățirea legislației și le comunică ministrului justiției, precum și celor două camere ale Parlamentului.

În cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție funcționează Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, precum și completurile de 5 judecători.

Potrivit *Regulamentului privind organizarea și funcționarea administrativă a ÎCCJ*, președintele are următoarele atribuții cu privire la activitatea celorlalte instanțe judecătorești:

- analizează anual, împreună cu președinții curților de apel și ministrul justiției, volumul de activitate al instanțelor și datele din statele de funcții actualizate trimestrial și, în funcție de rezultatele analizei, ia măsuri pentru suplimentarea sau reducerea numărului de posturi, cu acordul Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii;
- aprobă, prin ordin, statele de funcții și de personal pentru curțile de apel, tribunale, tribunale specializate și judecătorii;

- aprobă, prin ordin, cu avizul conform al Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii, majorarea sau reducerea schemelor de personal pentru curțile de apel, tribunale, tribunale specializate și judecătorii;
- emite actele privind salarizarea și alte drepturi de natură salarială ale judecătorilor și asistenților judiciari care funcționează în cadrul instanțelor pentru care Înalta Curte de Casație și Justiție are calitatea de ordonator principal de credite în privința cheltuielilor de personal și a altor categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal.

2.3 Informații despre subiectul auditat

Prin Legea nr. 368/2022, a bugetului de stat pe anul 2023, ÎCCJ i-au fost aprobate **credite bugetare inițiale** în sumă totală de **2.674.986.000 lei**, detaliate în structură, după cum urmează:

1) **Capitolul 61.01 Ordine publică și siguranță națională: 2.674.436.000 lei**, din care:

10. Titlul I Cheltuieli de personal 2.646.930.000 lei

20. Titlul II Bunuri și servicii 14.265.000 lei

55. Titlul VII Alte transferuri 50.000 lei

59. Titlul XI Alte cheltuieli despăgubiri civile 12.540.000 lei

71. Cheltuieli de capital - Titlul XIII Active nefinanciare 651.000 lei

2) **Capitolul 54.01 Alte servicii publice generale: 50.000 lei**

(Cheltuieli judiciare și extrajudiciare derivate din acțiuni în reprezentarea intereselor statului, potrivit dispozițiilor legale)

3) **Capitolul 68.01 Asigurări și asistență socială: 500.000 lei.**

Creditele astfel aprobate au fost suplimentate cu sume alocate din *Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului*, astfel încât creditele bugetare definitiv aprobate pe anul 2023 pentru ÎCCJ au însumat **3.591.572.000 lei**, defalcate în structură, după cum urmează:

1) **Capitolul 61.01 Ordine publică și siguranță națională: 3.591.502.000 lei**, din care:

10. Titlul I Cheltuieli de personal 3.434.502.000 lei

20. Titlul II Bunuri și servicii 14.362.000 lei

55. Titlul VII Alte transferuri 33.000 lei

59. Titlul XI Alte cheltuieli despăgubiri civile 142.286.000 lei

71. Cheltuieli de capital - Titlul XIII Active nefinanciare 319.000 lei

2) **Capitolul 54.01 Alte servicii publice generale: 20.000 lei**

(Cheltuieli judiciare și extrajudiciare derivate din acțiuni în reprezentarea intereselor statului, potrivit dispozițiilor legale).

3) **Capitolul 68.01 Asigurări și asistență socială: 50.000 lei.**

Bilanțul Contabil - evoluția activelor și pasivelor bilanțiere

În perioada 2021 - 2023, principalii indicatori raportați prin bilanțurile contabile întocmite la finele exercițiilor financiare se prezintă astfel:

- lei-

DENUMIREA INDICATORILOR	Sold la 31.12.2021	Sold la 31.12.2022	Sold la 31.12.2023
ACTIVE			
TOTAL ACTIVE NECURENTE	41.776.290	40.337.568	45.760.125
TOTAL ACTIVE CURENTE	6.935.352	6.174.726	6.835.136.551
TOTAL ACTIVE	48.711.642	46.512.294	6.880.896.676
DATORII			
TOTAL DATORII NECURENTE , din care	63.438.469	43.530.318	3.731.703.263
Provizioane (ct.151), ordonator principal	63.418.879	43.514.728	5.194.056
Personal – drepturi de natură salarială suplimentare (ct. 420)			3.726.236.246
TOTAL DATORII CURENTE, din care	178.876.281	173.752.662	6.888.337.793

Datorii către bugete, din care	4.328.501	4.347.029	108.529.481
Contribuții sociale	3.648.229	3.657.786	91.716.434
Salariile angajaților	5.769.246	5.825.610	151.827.456
Personal – drepturi de natură salarială suplimentare (ct. 420)			3.072.903.301
TOTAL DATORII	242.314.750	217.282.980	10.620.041.056
TOTAL CAPITALURI PROPRII	-193.603.108	-170.770.686	-3.739.144.380

Conform datelor din bilanțul Ministerului Justiției (care a gestionat bugetul pentru cheltuielile de personal ale curților de apel în anii 2021-2022, buget preluat ulterior de ÎCCJ), provizioanele reprezentând *drepturi câștigate în instanță*, aferente curților de apel, au fost în anul 2021 în sumă de 2.042.702.890 lei și în anul 2022 în sumă de 1.746.859.313 lei. Precizăm că, în conformitate cu prevederile Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 5380/2023 *pentru modificarea și completarea Normelor metodologice privind organizarea și conducerea contabilității instituțiilor publice, Planul de conturi pentru instituțiile publice și instrucțiunile de aplicare a acestuia, aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.917/2005*, provizioane reprezentând drepturi câștigate în instanță au fost transferate, în exercițiul financiar 2023, în contul 420 „Drepturi de natură salarială suplimentare”.

În conformitate cu datele/informațiile înscrise în situațiile financiare aferente exercițiului financiar 2023, întocmite de ÎCCJ, situația datoriilor reprezentând drepturi salariale stabilite prin hotărâri judecătorești și a celor reprezentând diferențe din recalcularea drepturilor salariale, stabilite prin acte administrative emise de ordonatorii de credite este prezentată în tabelul următor:

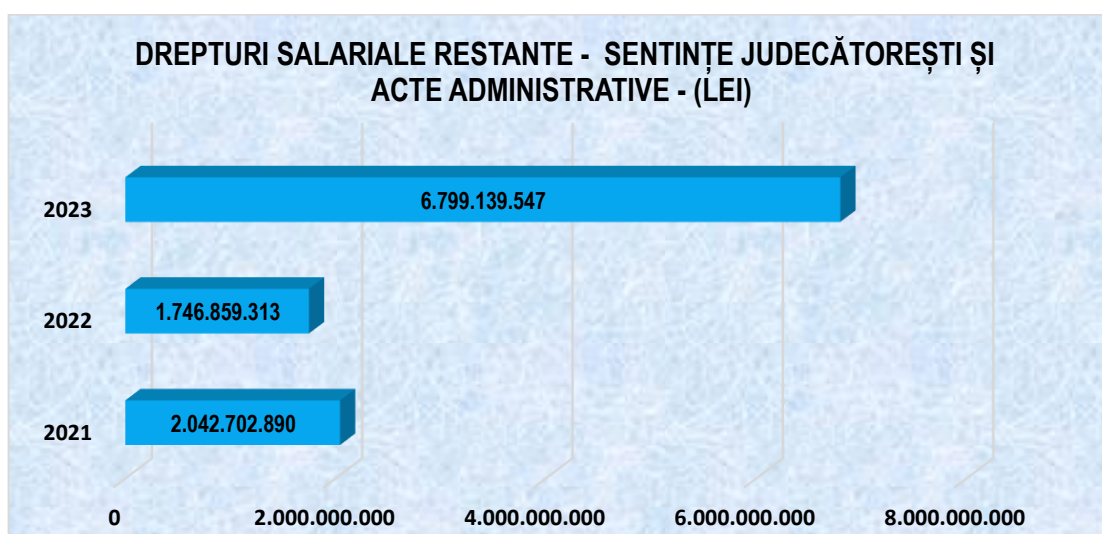
INSTITUȚIE	Indicator: Personal - drepturi de natură salarială reprezentând sume prevăzute prin hotărâri judecătorești devenite executorii, sub 1 an (ct.4200101)	Indicator: Personal - drepturi de natură salarială stabilite prin acte administrative emise de conducătorii instituțiilor publice, suplimentare față de cele stabilite prin legislația specifică, sub 1 an (ct.4200102)	Indicator: Personal - drepturi de natură salarială reprezentând sume prevăzute prin hotărâri judecătorești devenite executorii, peste 1 an (ct.4200201)	Indicator: Personal - drepturi de natură salarială stabilite prin acte administrative emise de conducătorii instituțiilor publice, suplimentare față de cele stabilite prin legislația specifică, peste 1 an (ct.4200202)	TOTAL DREPTURI SALARIALE RESTANTE
Înalta Curte de Casație și Justiție - aparat propriu		1,442,265.00	157,284,020.00		158,726,285.00
Curtea de Apel ALBA IULIA		281,928,647.00	188,051,375.00		469,980,022.00
CA BACĂU		143,840,443.00	138,742,812.00		282,583,255.00
CA BRAȘOV		120,481,716.00	91,768,811.00		212,250,527.00
CA BUCUREȘTI		904,793,294.00	1,151,149,148.00		2,055,942,442.00
CA CLUJ	3,449,935.00	397,371,751.00	219,759,262.00		620,580,948.00
CA CONSTANȚA		95,677,716.00	169,263,016.00	71,053,882.00	335,994,614.00
CA CRAIOVA	98,171,105.00	76,533,718.00	117,827,811.00	93,770,262.00	386,302,896.00
CA GALAȚI		198,919,261.00	91,559,584.00		290,478,845.00
CA I AȘI	6,817,978.00	140,331,021.00	177,417,537.00		324,566,536.00
CA ORADEA		69,142,820.00	219,511,095.00	38,668,808.00	327,322,723.00
CA PITEȘTI		30,397,395.00	106,996,276.00	11,732,247.00	149,125,918.00

CA PLOIEȘTI		127,331,433.00	122,343,685.00	99,283,282.00	348,958,400.00
CA SUCEAVA		115,591,482.00	86,707,925.00		202,299,407.00
CA TÂRGU MUREȘ		129,321,776.00	51,747,147.00		181,068,923.00
CA TIMIȘOARA	23,695,880.00	107,663,665.00	278,269,878.00	43,328,383.00	452,957,806.00
TOTAL	132,134,898.00	2,940,768,403.00	3,368,399,382.00	357,836,864.00	6,799,139,547.00

- În anul 2023, datoriile totale față de salariați au fost în sumă de 6.799.139.547 lei, din care:
- 3.500.534.280 lei - datoriile reprezentând drepturi de natură salarială prevăzute în hotărâri judecătorești (cu o vechime sub un an și peste un an);
 - 3.298.605.267 lei - datoriile reprezentând drepturi de natură salarială stabilite prin acte administrative de salarizare.

Datoriile față de salariați, în sumă de 6.799.139.547 lei, raportate de ÎCCJ la 31.12.2023, includ și accesoriile reprezentând dobânzile și rata inflației, în sumă de 941.781.272 lei, acestea reprezentând un procent de 16% din totalul sumelor - drepturi salariale obținute prin hotărâri judecătorești și acte administrative (5.857.358.275 lei).

Astfel, se constată o creștere accentuată a datoriilor față de salariați care, în anul 2023, au fost de 3,89 ori mai mari față de 2022 și de 3,32 ori mai mari decât în anul 2021, evoluția drepturilor salariale restante în perioada 2021 - 2023 fiind prezentată sugestiv în graficul următor:



Evoluția Contului de execuție bugetară al ÎCCJ în perioada 2021 – 2023

Evoluția contului de execuție în perioada 2021-2023 se prezintă astfel:

-lei-

Denumire indicatori	2021			2022			2023		
	credite bugetare inițiale	credite bugetare definitive	plăți efectuate	credite bugetare inițiale	credite bugetare definitive	plăți efectuate	credite bugetare inițiale	credite bugetare definitive	plăți efectuate
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
TOTAL Cheltuieli buget de stat	144.936.000	171.613.000	168.366.831	152.972.000	165.142.000	162.952.911	2.674.986.000	3.591.572.000	3.552.385.925

Cap. 61.01 Ordine publică și siguranță națională, din care	144.886.000	171.593.000	168.366.768	152.872.000	165.137.000	162.952.251	2.674.436.000	3.591.502.000	3.552.366.209
10.TITLUL I CHELTUIELI DE PERSONAL	133.286.000	156.813.000	155.627.412	134.000.000	149.536.000	149.409.835	2.646.930.000	3.434.502.000	3.403.114.553
Cap. 54.01 Alte servicii publice generale (cheltuieli judiciare și extrajudiciare.).	50.000	20.000	63	50.000	5.000	660	50.000	20.000	19.716

În perioada 01.01 - 31.12.2023 la **Capitolul 61.01 - Ordine publică și siguranță națională**, din creditele bugetare definitive în sumă de 3.591.572.000 lei s-au efectuat plăți nete de casă în sumă de 3.552.385.925 lei, rezultând un grad de realizare a execuției bugetare de 98,90 %, din care:

La Titlul I „*Cheltuieli de personal*”, creditele bugetare definitive au fost în sumă de 3.434.502.000 lei în anul 2023, față de 149.536.000 în anul 2022, ceea ce reprezintă o creștere de 22,96 ori, generată de preluarea de către ÎCCJ a bugetului Titlului I „*Cheltuieli de personal*” al instanțelor judecătorești.

Din creditele bugetare definitive în sumă de 3.434.502.000 lei s-au efectuat plăți nete de casă în sumă de 3.403.114.553 lei, rezultând un grad de realizare a execuției bugetare de 99,08 %.

3. DESCRIEREA ACTIVITĂȚII DE AUDIT

Obiectivul și criteriile de audit

Obiectivul auditului Curții de Conturi îl constituie *verificarea modalității de respectare a legislației privind salarizarea unitară la entitățile aparținând sectorului de justiție/sistemului judiciar - Înalta Curte de Casație și Justiție*, respectiv obținerea unei asigurări rezonabile că procedurile interne și mecanismele de implementare aferente sistemului de salarizare sunt conforme cu reglementările aplicabile în perioada 2021 - 2023.

Perioada misiunii: de la data de 18.01.2024 – data începerii misiunii, până la data aprobării raportului de audit.

Procedurile de audit aplicabile subiectului de audit, standardele aplicabile și alte informații care sunt necesare utilizatorilor raportului.

Abordarea auditului s-a bazat pe riscuri, ceea ce a presupus orientarea activității de audit asupra acelor procese care sunt predispuse unor neconformități semnificative.

Procesele auditate au fost evaluate în raport cu **criteriile de audit raportate la prevederile legale aplicabile**, în speță **Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare, **titlurile executorii** prin care au fost câștigate drepturi salariale în instanță, precum și **deciziile emise de Curtea Constituțională**, toate acestea **având forță juridică obligatorie**.

Au fost aplicate proceduri de audit în vederea obținerii de probe suficiente și adecvate, care au stat la baza formulării concluziei.

La selectarea procedurilor de audit s-a avut în vedere atât nivelul de asigurare, subiectul auditat, cât și riscurile identificate. Astfel, auditorii publici externi au aplicat următoarele proceduri de audit: teste de control și proceduri de fond (proceduri analitice și teste de detaliu).

Activitățile de audit au fost realizate în conformitate cu Standardele Internaționale ale Instituțiilor de Audit, respectiv ISSAI 100 - *Principiile fundamentale ale auditării sectorului public*, ISSAI 400 - *Principiile auditului de conformitate* și ISSAI 4000 - *Standardul de Audit de Conformitate*.

Auditorii publici sunt independenți față de entitatea auditată din punct de vedere al cerințelor etice relevante cerute de ISSAI, inclusiv cele prevăzute în *Codul de conduită etică și profesională al Curții de Conturi* și își îndeplinesc celelalte responsabilități etice în conformitate cu aceste cerințe.

4. CERINȚE LEGISLATIVE APLICABILE, IDENTIFICATE CA SURSĂ A CRITERIILOR

Principalele reglementări în vigoare care au guvernat organizarea și funcționarea ÎCCJ în perioada 2021 – 2023, sunt cuprinse în următoarele acte normative:

- **Legea nr. 304/2004** privind organizarea judiciară, în vigoare până la data de 15.12.2022;
- **Legea nr. 304/2022** privind organizarea judiciară, în vigoare începând cu data de 16.12.2022;
- **Legea nr. 303/2004** privind statutul magistraților, în vigoare până în data de 15.12.2022;
- **Legea nr. 303/2022** privind statutul judecătorilor și procurorilor, în vigoare începând cu data de 16.12.2022;
- **Legea nr. 500/2002** privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea-cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 567/2004** privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 27/2006** privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța Guvernului nr. 226/2020** privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene;
- **Ordonanța Guvernului nr. 130/2021** privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 168/2022** privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- **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;
- **Ordonanța Guvernului nr. 119/31.08.1999** privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată și actualizată;
- **Ordinul 923/11.07.2014** pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu, republicat și actualizat;

- **Ordinul nr. 600/20.04.2018** privind aprobarea *Codului controlului intern managerial al entităților publice*;
- **Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție din 21.09.2004**, cu modificările și completările ulterioare, în vigoare până în data de 03.04.2023;
- **Regulamentul din 14 martie 2023 privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție**, aprobat prin Hotărârea nr. 20/03.04.2023;
- **Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești**, aprobat prin Hotărârea nr. 3.243 din 22 decembrie 2022, emis de CSM;
- **Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3¹ alin. (1¹)-(1⁴) din OUG nr. 57/2015 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare*;
- **Încheierea pronunțată în data de 28.12.2022 de Tribunalul Dâmbovița - Secția I Civilă** (în Dosarul nr. 564/120/2020), referitoare la **Sentința Civilă nr. 1508/28.10.2020**.

5. CONSTATĂRI ȘI RECOMANDĂRI

o Considerații generale privind istoricul, cadrul contextual și de reglementare în materia salarizării personalului din cadrul instanțelor judecătorești

Prefațăm prezentarea *constatărilor și recomandărilor* formulate cu aspectele esențiale care descriu *cadrul contextual* în care s-a realizat analiza și evaluarea sistemului de salarizare la Înalta Curte de Casație și Justiție, pentru a facilita înțelegerea acestei problematice în ansamblul său.

Așadar, cu titlu preliminar, menționăm că **analiza sistemului de salarizare s-a realizat prin raportare la un set de legi, acte normative, sentințe civile pronunțate de instanțele de judecată, decizii emise de Curtea Constituțională - reglementări cu forță juridică obligatorie devenite surse pentru criteriile de audit de conformitate, precum și acte administrative - decizii, ordine emise de ordonatorii de credite privind salarizarea personalului.**

Apreciem că pentru a realiza o evaluare obiectivă a situației complexe a salarizării în domeniul justiției este necesară **prezentarea rezumativă a factorilor de influență interni și externi, a căror acțiune concertată a avut incidență directă asupra modului de stabilire a salariului de bază/sporurilor** acordate personalului din sistemul judiciar și implicit, asupra posibilității de evaluare obiectivă a criteriilor de audit în situația existentă în prezent, astfel:

o Cadrul legislativ în materia salarizării a fost marcat de schimbări succesive ale mecanismului de calcul al drepturilor salariale ale personalului din cadrul instanțelor judecătorești

⇒ Pentru relevanță subliniem că **indemnizațiile de încadrare/salariile de bază** pentru categoriile profesionale magistrați, personal auxiliar de specialitate și personal conex **au fost stabilite pe baza valorii de referință sectorială (VRS) înmulțită cu coeficienții de multiplicare determinați în raport cu nivelul instanței sau parchetului și cu funcția deținută, conform prevederilor art. 3 din OUG nr. 27/2006 privind salarizarea și alte**

*drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției*¹, pentru **magistrați**; prevederilor **art. 3 din OG nr. 8/2007** privind salarizarea personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și din cadrul altor unități din sistemul justiției², pentru **personalul auxiliar**, precum și prevederilor **art. 90¹ din Legea nr. 567/2004** privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor de judecată și al parchetelor de pe lângă acestea, pentru **personalul conex**.

- ⇒ **VRS este un indicator cu valoare variabilă**, calculat pe baza valorii de referință universală și a evoluției acesteia în raport cu creșterea estimată a *prețurilor de consum*, precum și cu *indicatorii de prioritate intersectorială* (art. 5 și art. 9 din 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). Valoarea de referință sectorială aplicabilă în sistemul justiției a fost stabilită inițial la nivelul sumei de de 257 lei, ulterior fiind majorată exclusiv pe cale jurisdicțională, cuantumul acesteia ajungând în perioada verificată la **605,225 lei**. La indemnizația astfel stabilită au fost adăugate sporuri asupra cărora, în timp, s-a intervenit legislativ.
- ⇒ **Prin Legea-cadru nr. 330/2009** privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice a fost instituit un nou mecanism de salarizare care stabilea salariul de bază/indemnizația de încadrare prin includerea unor sporuri în bază, iar alte sporuri rămase în afara bazei urmau să fie acordate astfel încât să rezulte o valoare a venitului brut egală cu suma calculată pentru luna decembrie 2009. În ceea ce privește cadrul contextual prezentat, un moment de referință îl constituie abrogarea unor prevederi din OUG nr. 27/2006 referitoare la salarizarea magistraților, care a avut loc la 01 ianuarie 2010, odată cu intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 330/2009.

Aplicarea parțială, etapizată sau în timp a actelor normative menționate, precum și a celor emise anual a avut drept consecință crearea unui context care a generat **litigii de muncă individuale sau colective atât în cadrul categoriei magistraților, cât și a altor categorii profesionale din sistemul justiției**.

¹ OUG nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției: **Art. 3 (1):** „*Judecătorii, procurorii, personalul asimilat acestora și magistrații-asistenți au dreptul pentru activitatea desfășurată la o indemnizație de încadrare brută lunară stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor, cu funcția deținută și cu vechimea în magistratură prevăzută de art. 86 din Legea nr. 303/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare prevăzuți în anexa care face parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență*”.

² OG nr. 8/2007: **Art.3 alin.1:** „*Salariile de baza pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea se stabilesc pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare, pe grade sau trepte profesionale, în raport de funcția deținută, de nivelul studiilor, de vechimea în specialitate, precum și de nivelul instanței sau al parchetului*”

Temeiurile invocate în acțiunile judecătorești au fost **discriminări și inegalități**, precum **niveluri salariale diferite pentru funcții similare**, salarii diferite pentru funcții similare între instituții diferite din cadrul autorităților judecătorești etc.

- ⇒ Începând cu anul 2015, prin **Legea nr. 71/2015** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice³ s-a prevăzut alinierea salarizării la nivel maxim pentru fiecare funcție/grad/treaptă a personalului din aparatul de lucru al Parlamentului și din celelalte instituții și autorități publice, salarizat la același nivel [(art.1 alin. (5¹) din lege]. Acest context a generat interpretări diferite ale salarizării în cadrul instituțiilor din Familia ocupațională – Justiție.
- ⇒ Ulterior, în anul 2016, prin **OUG nr. 20/2016** pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative s-a prevăzut alinierea salarizării la nivel maxim, începând cu luna august 2016, a întregului personal plătit din fonduri publice.
- Însă, printr-un alt act normativ - **OUG nr. 43/2016** pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și pentru aplicarea unitară a dispozițiilor legale s-a stipulat că stabilirea nivelului maxim al salarizării este condiționată de neinclusiunea drepturilor câștigate sau recunoscute prin hotărâri judecătorești⁴ [completarea OUG nr. 57/2015 art. 3¹ alin. (1) cu alin.(1¹)-(1⁴) prin OUG nr. 43/2016].
- ⇒ În contextul prezentat, art. 3 alin. (1¹) - (1⁴) din OUG nr. 57/2015 (redat la referința 4 din subsol) a fost supus controlului de constituționalitate, iar prin **Decizia nr. 794/2016, Curtea Constituțională** a constatat că pentru respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii și ca efect al neconstituționalității art. 3¹ alin. (1²) din OUG nr. 57/2015: „**nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești**. Așadar, personalul care beneficiază de aceleași condiții trebuie să fie salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației

³ **Legea nr.71/2015** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice:

Art. 1 alin. (5¹) „ Prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), **personalul din aparatul de lucru al Parlamentului și din celelalte instituții și autorități publice, salarizat la același nivel**, precum și personalul din cadrul Consiliului Concurenței și al Curții de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 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 salarizat la nivelul maxim** dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

⁴ **OUG nr. 43/2016** pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și pentru aplicarea unitară a dispozițiilor legale:

(2): „La articolul 3¹, după alineatul (1) se introduc patru noi alineate, alineatele (1¹)-(1⁴), cu următorul cuprins (n.n. OUG nr.57/2015): (1²) În aplicarea prevederilor alin. (1), **pentru stabilirea nivelului maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare** din cadrul instituției sau autorității publice respective, se iau în considerare numai drepturile salariale prevăzute în actele normative privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și **nu se includ drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești**”.

de încadrare din cadrul aceleiași categorii profesionale și familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică”⁵.

Complementar, prin decizia emisă, Curtea Constituțională a dispus ca până la adoptarea soluției legislative corespunzătoare, din momentul publicării în Monitorul Oficial al României a Deciziei nr. 794/2016, respectiv din data de 15.12.2016, **instituțiile și autoritățile publice urmează să aplice în mod direct prevederile constituționale vizând stabilirea „nivelului maxim pentru fiecare funcție, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, după caz”** al salariului de bază/indemnizației de încadrare, astfel cum a fost dispus prin decizie.

⇒ În anul 2017, a fost adoptată **Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, ale cărei prevederi s-au aplicat *etapizat*, începând cu data de 01.07.2017. Astfel, până la 31.12.2017 s-au menținut drepturile aflate în plată la data adoptării actului normativ, iar începând cu anul 2018, cuantumul brut al indemnizațiilor de încadrare și al sporurilor acordate s-au majorat cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017. Conform prevederilor **art. 38 alin. (6)** din acest act normativ: **„În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022”**.

De asemenea, potrivit dispozițiilor **art. 25 alin. 1** din **Legea cadru nr.153/2017**, cu modificările și completările ulterioare, **suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulat 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.**

Sumarizând, **cadrul legislativ complex și predispus la dificultăți de interpretare juridică, marcat de modificări frecvente a generat amplificarea fenomenului litigios.**

Astfel, personalul din cadrul instanțelor judecătorești a formulat, în calitate de reclamant, acțiuni în instanță și, invocând respectarea principiului nediscriminării, a solicitat **alinieră salariilor efective aflate în plată la drepturile stabilite de instanțele de judecată prin hotărârile definitive pronunțate, precum și noi drepturi salariale, după caz.**

Factorii de influență care au impactat modul de stabilire a drepturilor salariale ale magistraților și personalului angajat în domeniul justiției sunt prezentați sugestiv în imaginea de mai jos, astfel:

⁵ **Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016:** pct.34, „Prin urmare, Curtea constată că, în vederea egalizării prevăzute de art. 3⁴¹ alin. (1) din OUG nr. 57/2015 „*nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare*”, care trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive și irevocabile/definitive, urmează să se stabilească prin raportare la aceeași funcție, grad, gradație, vechime în muncă și în specialitate, aceleași condiții de studii, din cadrul întregii categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică”.



o Fenomenul litigios a înregistrat o amploare și o dinamică fără precedent

Modificările legislative au generat un fenomen litigios care s-a amplificat în timp, reclamanții solicitând, în principal, fie stabilirea unei valori de referință sectorială superioare, fie solicitarea unor drepturi care *nu mai erau prevăzute de lege* (de exemplu sporul pentru risc și solicitare neuropsihică prevăzut anterior de art. 47 din Legea nr. 50/1996, dispoziție abrogată prin OG nr. 83/2000), fie a unor drepturi prevăzute expres și exclusiv doar în favoarea unor categorii profesionale din sistemul justiției (majorarea pentru vechimea în funcție prevăzută pentru judecători și procurori solicitată de asistenții judiciari, salarizarea judecătorilor la nivelul procurorilor de la DNA și DIICOT), fie acordarea de sporuri în procent maxim de 45% (prin cumularea sporurilor reglementate de legea salarizării: *sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, sporul pentru păstrarea confidențialității*).

În cea mare parte din cazuri, **acțiunile au fost întemeiate pe discriminarea salarială** între diverse categorii profesionale.

Prefațăm expunerea succintă a fenomenului litigios înregistrat în sistemul judiciar cu prezentarea **tipologiei reglementărilor legale și a jurisprudenței** (hotărâri judecătorești, decizii emise de Curtea Constituțională) avute în vedere în procesul de evaluare a criteriilor de audit, după cum urmează:

⇒ Legea care guvernează salarizarea personalului plătit din fonduri publice este **Legea - cadru nr. 153/2017**, cu modificările și completările ulterioare.

În procesul de evaluare a criteriilor de conformitate realizat prin raportare la prevederile Legii - cadru nr. 153/2017, aplicată etapizat, au apărut dificultăți, întrucât trebuie avute în vedere atât prevederile acestui act normativ, cât și jurisprudența în materie (decizii, hotărâri judecătorești). Pentru relevanță, menționăm că plafoanele stabilite prin Legea-cadru de salarizare au fost depășite în principal, prin recalcularea salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare în conformitate cu drepturile salariale câștigate în instanță (fie VRS în cazul categoriilor profesionale care au salariile stabilite în baza VRS, fie suplimente salariale în cazul funcționarilor publici).

În economia prezentului raport s-a utilizat în mod convențional sintagma de drepturi salariale acordate „**plafonat**” sau „**deplafonat**”, după caz, în raport cu limitările impuse de art. 38 alin. 6 din Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

În contextul prezentat, aprecierea conformității/neconformității implică o abordare riguroasă și prudentă bazată pe înțelegerea normelor juridice, a jurisprudenței relevante și a intenției legiuitorului.

⇒ **Deciziile emise de Curtea Constituțională au forță obligatorie** potrivit prevederilor art. 147 alin. 1 din Constituția României.

Decizia nr. 794/2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3^{^1} alin. (1^{^1})-(1^{^4}) din OUG nr. 57/2015 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare* precizează că: **„nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, care trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive și irevocabile/definitive, urmează să se stabilească prin raportare la aceeași funcție, grad, gradație, vechime în muncă și în specialitate, aceleași condiții de studii, din cadrul întregii categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică.”**

⇒ **Hotărârile judecătorești definitive** pronunțate de instanțele de judecată **sunt titluri executorii obligatorii**. Potrivit art. 22 și art. 24 din Legea nr. 554/2004, *a contenciosului administrativ*, executarea hotărârilor judecătorești definitive „se face de bunăvoie în termenul prevăzut în cuprinsul acesteia, iar în lipsa unui astfel de termen, în termen de cel mult 30 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii”.

⇒ **Aplicarea prevederilor art. 38 alin. 6 din Legea nr. 153/2017** *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, vizând plafonarea salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare la nivelul celor stabilite prin grilele din Legea cadru de salarizare pentru anul 2022 **a fost contestată la instanțele de judecată**. Astfel, prin **Încheierea pronunțată în data de 28.12.2022 de Tribunalul Dâmbovița - Secția I Civilă** (în Dosarul nr. 564/120/2020), referitoare la **Sentința Civilă nr. 1508/28.10.2020**, având ca obiect „*contestația cu privire la lămurirea înțelesului, întinderea sau aplicarea titlului executoriu*” s-a statuat: **„În opinia tribunalului, plafonarea prevăzută de art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017 are în vedere exclusiv majorările salariale reglementate sau acordate în temeiul legii, deci prin acte administrative ale ordonatorului principal de credite, iar nu drepturile salariale recunoscute sau stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, ceea ce contravine și art. 6 din CEDO. Deci intenția legiuitorului, atât prin art. 38 alin.(6), cât și prin art. 1 alin.2 din Legea nr. 330/2009 a fost aceea ca drepturile salariale să fie doar cele prevăzute în mod exclusiv de legile de salarizare... În plus, legea unică de salarizare nu prevede situația în care salarizarea a fost stabilită prin hotărâre judecătorească.”**

⇒ Încheierea privind lămurirea înțelesului, întinderii sau aplicării titlului executoriu din data de 28 decembrie 2022, pronunțată de Tribunalul Dâmbovița, **a rămas definitivă** prin Decizia nr. 600 din 23 martie 2023 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești în Dosarul nr. 91/42/2023. **Sentința Civilă nr. 1508/28.10.2020 a fost invocată ca temei legal la emiterea actelor administrative de salarizare, având în vedere valoarea de referință sectorială de 605,225 lei, fără respectarea plafonării prevăzută de art.38 din Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.** Deși în cazul Sentinței Civile nr. 1508/28.10.2020 reclamanții erau

magistrați, aplicarea acestei sentințe (care a condus la emiterea actelor administrative de salarizare fără ca indemnizația de încadrare/salariul de bază să fie afectată de plafonarea prevăzută de art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017) **s-a extins ulterior și la celelalte categorii profesionale care au salariile de bază stabilite în baza VRS și chiar la categoria funcționarilor publici, care nu au salariul de bază stabilit în baza VRS.**

⇒ **Fenomenul specific care s-a manifestat cu precădere în anul 2023 a fost emiterea actelor administrative de salarizare prin care salariile de bază/indemnizațiile de încadrare au fost recalculate în baza valorii de referință sectorială în sumă de 605,225 lei.** În aceste acte administrative s-a menționat că stabilirea salariului de bază/indemnizației de încadrare s-a efectuat: *„fără respectarea limitărilor prevăzute de art. 38 alin. (6) din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice”,* respectiv *„deplafonat”*.

⇒ **Ultra-activarea⁶ sau prelungirea efectelor unor legi după abrogarea acestora pentru executarea dispozițiilor hotărârilor judecătorești (OUG nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției), a determinat activarea unui mecanism de acordare a unor drepturi salariale care, deși nu mai erau prevăzute în lege au continuat să fie aplicate.**

Astfel, în perioada 2010 - 2017 nu s-au aplicat nici coeficienții de ierarhizare prevăzuți de Legea-cadru nr. 330/2009 *privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice* și nici valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010 *privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, aplicarea lor fiind în mod repetat și succesiv suspendată. În acest context, în lipsa unor dispoziții legale în materie de salarizare care să fi intrat în vigoare, s-a înregistrat o ultra-activitate a legii vechi, respectiv a coeficienților și valorii de referință sectoriale, stabilite în raport cu dispozițiile OUG nr. 27/2006 *privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției*. La aplicarea vechiului sistem de salarizare în sistemul de justiție a contribuit și reglementarea, tot în mod repetat și succesiv, de la an, la an (începând cu anul 2009 pentru anul 2010) a măsurii referitoare la menținerea în anul următor, a nivelului salarial deținut de personalul aflat în funcție în anul precedent sau cel mult, majorarea cu anumite procente a acestui nivel.

⇒ **Hotărârile definitive pronunțate de instanțele de judecată au avut impact asupra modului de stabilire, prin acte administrative, a drepturilor salariale ale personalului din cadrul instanțelor judecătorești, ca de exemplu:**

- **soluționarea litigiilor și pronunțarea hotărârilor definitive s-a realizat în timp la momente diferite, iar aplicarea acestor sentințe judecătorești s-a realizat etapizat, în perioade de timp diferite, funcție de resursele bugetare disponibile, ceea ce a generat niveluri diferite ale salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare și/sau a sporurilor acordate.**

⁶ OUG nr. 27/2006 ultra-activarea se aplică în jurisdicții pentru a evita vidul legislativ și pentru a garanta continuitatea acordării drepturilor salariale.

- **soluționarea în instanță a litigiilor având drept obiect drepturi salariale a antrenat fonduri publice suplimentare, generate de plata accesoriilor de natura dobânzilor penalizatoare și de actualizarea cu rata inflației a sumelor datorate;**
- **practica neunitară sau pronunțarea unor soluții diferite pentru litigiile care au avut același obiect al cauzei;**
- **acordarea pe cale judecătorească a unor drepturi care nu mai erau prevăzute de lege (ex: sporul pentru risc și solicitare neuropsihică prevăzut de art. 47 din Legea nr. 50/1996, dispoziție abrogată prin O.G. nr. 83/2000) sau care erau prevăzute de lege în favoarea altor categorii de personal (ex: sporul de confidențialitate - OG nr. 6/2007).**

În contextul prezentat, **fenomenul litigios**, având ca obiect *drepturi salariale* acordate personalului din cadrul instanțelor judecătorești, **a înregistrat în timp o amploare și o dinamică fără precedent**. Astfel, la data de 13.12.2023, pe rolul instanțelor de judecată **se aflau în curs de soluționare 3.473 de dosare ale cauzelor în care Înalta Curte de Casație și Justiție avea calitate procesuală.**

o **Autonomia instanțelor de judecată**

Preluarea, la data de 01.01.2023, a bugetului pentru cheltuielile de personal (precum și pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal ale curților de apel, tribunalelor, tribunalelor specializate și judecătoriilor) de la Ministerul Justiției în temeiul prevederilor art. 142 alin. 2 din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, a însemnat preluarea și administrarea unui număr de aproximativ 15.000 de salariați și în același timp preluarea unor datorii semnificative, provenite din drepturi de personal câștigate în instanță, dar și al unui număr mare de dosare aflate în prezent pe rolul instanțelor de judecată.

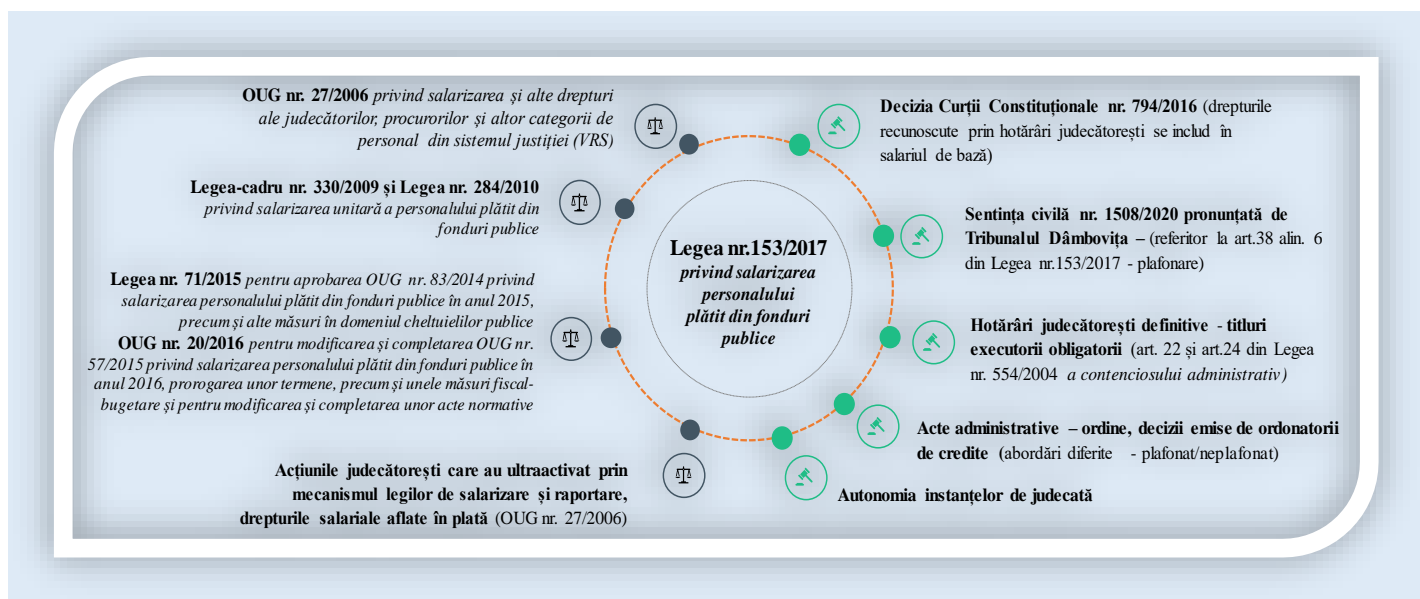
Un factor intern complex cu impact asupra salarizării îl reprezintă **autonomia ordonatorilor secundari**, respectiv a curților de apel, atât în stabilirea drepturilor salariale proprii, cât și ale **ordonatorilor terțiari** (tribunale) și judecătorii, **autonomie consfințită de prevederile legale, în speță de *Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești*, aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii, la data de 22.12.2022**. Regulamentul prevede la art. 7 faptul că „*președinții curților de apel exercită prerogative manageriale, iar în exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere, președintele emite decizii*”.

În prezent, în cadrul ÎCCJ nu au fost implementate proceduri operaționale unitare de lucru privind salarizarea în toate entitățile și/sau monitorizarea drepturilor salariale de către ordonatorul principal, în vederea stabilirii și/sau uniformizării drepturilor de personal și eliminării disfuncționalităților existente în sistemul de salarizare, acest fapt fiind cauzat în principal de autonomia ordonatorilor secundari.

Sumarizând, în acțiunea de analiză și evaluare a criteriilor de conformitate au fost identificate o serie de **factori de influență și impedimente de ordin legislativ**, în sensul că există o legislație a salarizării personalului care stabilește limite maxime ale indemnizației/salariului de bază/sporurilor acordate personalului angajat în domeniul justiției și hotărâri judecătorești definitive, prin care au fost recunoscute drepturi salariale/sporuri fără a fi afectate de plafoanele prevăzute de art. 38 alin. (6), respectiv de art. 25 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*.

Într-o imagine sugestivă, infograficul de mai jos redă principalele reglementări, acte normative, hotărâri judecătorești, decizii ale Curții Constituționale specifice salarizării, în baza cărora au fost emise de către ordonatori actele administrative de stabilire a drepturilor salariale ale personalului. Analizate în ansamblu și prin raportare la prevederile Legii cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, acestea au constituit sursa criteriilor de audit în procesul complex de evaluare a conformității cu reglementările legale.

Principalii factori de impact privind modul de stabilire a salariilor în cadrul instanțelor judecătorești



Ca efect al acestei situații complexe s-a constatat o **practică neunitară de stabilire a salariilor de bază/sporurilor** acordate personalului din cadrul instanțelor judecătorești, context în care, în prezent se înregistrează diferențe semnificative din punct de vedere valoric între salariile de bază și/sau sporurile acordate, aferente aceleiași funcții, grad, gradație, atât între ordonatorul principal și ordonatorii secundari, cât și între ordonatorii secundari, pentru categoriile profesionale *personal auxiliar, personal conex, funcționari publici și personal contractual*, exceptând categoria *magistrați*, pentru care actele administrative de salarizare au fost emise centralizat la nivelul ordonatorului principal de credite.

De altfel, Banca Mondială în Raportul cu tema: „*Analiza funcțională a sistemului judiciar din România post 2020 (ASJ)*”, publicat pe site-ul Ministerului Justiției în data de 12.01.2024, a surprins aceleași aspecte identificate în misiunea de audit și subliniază necesitatea revizuirii legii privind salarizarea personalului angajat în sistemul judiciar, recomandând: „*Clarificarea cadrului legal pentru calculul salarial prin revizuirea legii salarizării și a altor acte normative și administrative, precum și pentru aplicarea acestora. Această acțiune are ca scop unificarea și eficientizarea modului de calcul al salariilor funcționarilor publici și magistraților și, prin urmare, limitarea temeiurilor pentru posibile revendicări. Această activitate (...) necesită implicarea diferitelor părți interesate (din cadrul și din afara sectorului justiției) pentru revizuirea bazei legale, pentru pregătirea actelor legislative de modificare și pentru aprobarea acestora.*”

5.1. Analiza modului de stabilire a drepturilor salariale aferente personalului din cadrul ÎCCJ – ordonator principal de credite și al instanțelor judecătorești

Ca urmare a verificărilor efectuate **au fost constatate o serie de diferențe între salariile de bază aferente aceleiași funcții, grad, gradație, atât între ordonatorul principal și ordonatorii secundari, cât și între ordonatorii secundari, aspecte care contravin principiului egalității**, statuat atât de art. 6 alin. c) din Legea - cadru nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, respectiv: „*asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală*”, cât și de Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016, în sensul că în cadrul aceleiași „*Familii ocupaționale*”, personalul care beneficiază de aceleași condiții de desfășurare a activității trebuie salarizat la fel.

Diferențele între salariile de bază se înregistrează pentru toate categoriile profesionale din eșantionul selectat pentru verificare, cu excepția magistraților, pentru care actele administrative de salarizare au fost emise centralizat la nivelul ordonatorului principal de credite.

Pentru a exemplifica diferențele constatate la nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare au fost selectate funcții reprezentative aferente categoriilor profesionale auditate. Pentru aceste funcții a fost verificat nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare din **statele de personal aferente lunii octombrie 2023** și/sau actele administrative de salarizare (în condiții similare de funcție, grad, gradație, respectiv gradația 5 și vechimea în funcție de peste 20 ani) **atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul curților de apel** - clasificate în categoria ordonatorilor secundari de credite.

Analiza comparativă a nivelurilor de salarizare în cadrul aceleiași funcții a relevat diferențe de salarizare atât în cadrul categoriilor profesionale *personal auxiliar și conex* (cele mai semnificative fiind identificate în cadrul funcției specialist IT), cât și în cadrul categoriei profesionale *funcționari publici și personal contractual* (cele mai semnificative fiind identificate în cadrul funcțiilor consilier/expert superior, manager economic și auditor), așa cum rezultă și din datele prezentate în tabelele nr. 1 și nr. 2, de mai jos:

Tabelul nr. 1 – Personal auxiliar și personal conex

Nr. crt.	Entitatea	Personal auxiliar – salariul de bază (lei)			Personal conex – salariul de bază (lei)		
		Grefier studii superioare gradul I	Grefier șef Secție, gradul I, gradația 5	Specialist IT gradația 5	Agent procedural, gradația 5	Aprod, gradația 5	Șofer gradația 5
1.	ÎCCJ - ordonator principal	10.266	13.090	20.224	5.276	5.276	5.276
2.	CA Alba Iulia	10920	12884	22339	5156	5156	5365
3.	CA Bacău	10914	12880	21245	5156	5156	-
4.	CA Brașov	10918	12884	18794	5077	5023	5970
2.	CA București	10.921	13.084	20.284	5.156	5.156	5.997

3.	CA Braşov	10.918	12.884	18.794	5.077	5.023	5.970
6.	CA Cluj	10920	12884	21245	-	5156	-
7.	CA Constanţa	10914	12880	20429	-	5156	5970
8.	CA Craiova	10921	12885	21245	5156	-	5374
9.	CA Galaţi	10914	12880	22838	-	5156	5970
10.	CA Iaşi	10969	12939	20877	5750	5750	-
11.	CA Oradea	10917	12886	19673	-	-	-
12.	CA Piteşti	10918	12884	16429	-	5156	5156
13.	CA Ploieşti	10920	12884	-	-	5156	5373
14.	CA Suceava	10914	12880	21245	5156	-	5970
15.	CA Tg Mureş	10921	12880	16343	-	5156	5365
16.	CATimişoara	10921	12885	20877	5156	-	-

Tabelul nr. 2 – Funcţionari publici şi personal contractual

Nr. crt.	Entitatea	Funcţionari publici – salariul de bază (lei)						Personal contractual – salariul de bază (lei)
		Manager economic/ Director gradaţia 5, vechime în funcţie peste 20 ani	Suplimentul de post 25% şi suplimentul de treaptă 25%	Auditor	Suplimentul de post 25% şi suplimentul de treaptă 25%	Consilier/ Expert superior, gradaţia 5	Suplimentul de post 25% şi suplimentul de treaptă 25%	
1.	ÎCCJ - ordonator principal	13.723	6.862	9.803	4902	9.424	4712	5.515
2.	CA Alba Iulia	24.734		-	-	18961	-	5160
3.	CA Bacău	27.916	-	-	-	18434	-	-
2.	CA Târgu Mureş	28.446	-	21.594	-	18.961	-	5.515
3.	CA Braşov	20.585	-	14.708	-	14.138	-	4.796
4.	CA Bucureşti	26.716		20.163		17811		5513
5.	CA Cluj	28.446		-		18961		5515
6.	CA Constanţa	13.723	5967	9.803	3422	9425	3290	5516
8.	CA Craiova	28.446				18961		5515
9.	CA Galaţi	26.716		20.163		17811		4796
10.	CA Iaşi	28.444		-		18961		5517
11.	CA Oradea	24.750		18.786		16495		4796
12.	CA Piteşti	13.723	5966			9423	3290	5513
13.	CA Ploieşti	28.444		20.013		18961		5515
14.	CA Suceava	28.444				18961		5515

15.	CA Tg Mureș	28.446		21.594		18961		5515
16.	CA Timișoara	23.363				16030		4794

Potrivit datelor/informațiilor prezentate în tabelul nr. 2, diferența între nivelul maxim și cel minim al salariului de bază este în sumă de 6.495 lei pentru funcția de specialist IT, gradația 5 (exemplu: CA Tg. Mureș - 16.343 lei, iar CA Galați - 22.838 lei).

De asemenea, pentru funcția de manager economic, director, gradația 5, vechime în funcție peste 20 de ani (funcționar public) nivelul salariului de bază în cadrul ÎCCJ este de 13.723 lei, la care se adaugă *suplimentul de post* și *suplimentul de treaptă* în valoare de 6.862 lei, rezultând un total de 20.585 lei, iar la CA Cluj, respectiv CA Tg. Mureș este de 28.446 lei. Rezultă astfel că pentru funcția de manager economic, la nivelul ordonatorilor secundari salariul de bază este mai mare cu 7.861 lei, în condițiile în care atribuțiile de serviciu ale managerului economic din cadrul ÎCCJ - ordonatorul principal cuprind activități suplimentare.

Aceste diferențe au fost analizate pentru fiecare categorie profesională în parte prin teste de detaliu aplicate eșantionului selectat, astfel încât echipa de audit să se poată exprima atât asupra cauzelor care au generat aceste diferențe la nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare, cât și să formuleze recomandări implementabile, în vederea remedierii neconformităților și respectării prevederilor legale în vigoare.

a) Categoria profesională – MAGISTRAȚI

Pentru stabilirea indemnizațiilor de încadrare aferente categoriei profesionale a magistraților, **Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare **consacră Anexa nr. V, Capitolul I lit. A – Indemnizația de încadrare pentru judecători și magistrați asistenți**, iar pentru sporurile prevăzute pentru această categorie profesională, **Capitolul VIII – Reglementări specifice personalului din sistemul justiției**, secțiunea a 2 a din cadrul aceleiași anexe.

Evaluarea modului de stabilire a indemnizațiilor pentru magistrați a avut în vedere prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, însă acestea au fost analizate atât prin raportare la hotărârile judecătorești, decizii ale Curții Constituționale care au forță juridică obligatorie, cât și ținând cont de mecanismul de ultraactivare a prevederilor art. 3 alin. (1) din OUG nr. 27/2006, *privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției*, privind **stabilirea indemnizațiilor magistraților pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare**⁷, reglementări aplicabile și în prezent.

Actele administrative privind salarizarea categoriei profesionale - magistrați au fost emise la nivelul ordonatorului principal de credite, respectiv Ministerul Justiției pentru perioada anterioară datei de 01.01.2023 și Înalta Curte de Casație și Justiție ulterior acestei date.

⁷ **OG 27/2006** privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției:

Art. 3 alin. (1): „Judecătorii, procurorii, personalul asimilat acestora și magistrații-asistenți au dreptul pentru activitatea desfășurată la o indemnizație de încadrare brută lunară stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor, cu funcția deținută și cu vechimea în magistratură prevăzută de art. 86 din Legea nr. 303/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare prevăzuți în anexa care face parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.**”

Pentru categoria profesională magistrați s-a verificat legalitatea stabilirii salariilor în perioada 2021 - 2023 pentru funcția de judecător cu grad de curte de apel, gradația 5, peste 20 ani vechime și s-au constatat următoarele:

În anul 2021, la nivelul ordonatorului principal - Ministerul Justiției a fost emis Ordinul nr. 6245/C/30.12.2021 prin care drepturile salariale ale judecătorilor din cadrul judecătoriilor, tribunalelor, tribunalelor specializate și al curților de apel, precum și ale asistenților judiciari s-au stabilit având în vedere valoarea de referință sectorială de 605,225 lei, **cu respectarea prevederilor art. 38 alin. (6).**

Temeiul legal menționat în preambulul Ordinului l-au constituit prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, dar și Decizia Civilă a ÎCCJ nr. 3021/20.05.2021, în sensul acordării valorii de referință sectorială de 605,225 lei, Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016 și Decizia ÎCCJ nr. 55/2021, în considerarea căreia „*analiza jurisprudenței naționale relevă că deja au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive, care au recunoscut dreptul magistraților la o indemnizație calculată pe baza valorii de referință sectorială de 605,225 lei, incidentă în cadrul familiei ocupaționale Justiție și care îi vizează pe toți ordonatorii de credite din sistem.*”

În baza Ordinului nr. 6245/C/30.12.2021 emis la nivelul Ministerului Justiției au fost emise ordine pentru toate curțile de apel.

La nivelul anului 2023, au fost aprobate Ordinele nr. 959/I din 12.04.2023 și nr. 996/I din 28.04.2023, prin care au fost stabilite drepturile salariale ale judecătorilor și asistenților judiciari din cadrul ordonatorilor secundari, terțiari și judecătoriilor „*în baza valorii de referință sectorială de 605,225 lei, fără a fi afectate de aplicarea prevederilor art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017*”.

Temeiul legal invocat în emiterea acestor ordine l-a constituit **Sentința Civilă nr. 1508/28.10.2020**, pronunțată de Tribunalul Dâmbovița - Secția I Civilă în Dosarul nr. 564/120/2020.

În concluzie, salarizarea magistraților a fost realizată în mod unitar de către ordonatorul principal de credite, situație în care nu au fost înregistrate diferențe între nivelul de salarizare pentru aceeași funcție, grad, gradație în cadrul acestei categorii profesionale.

În cadrul evaluării au fost analizate comparativ drepturile salariale acordate *plafonat* pentru funcția de judecător cu grad de curte de apel, gradația 5, vechime peste 20 ani, respectiv cu încadrarea în prevederile art. 38 alin. 6 din Legea nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, cu drepturile salariale acordate *deplafonat* sau fără raportare la prevederile acestui articol de lege, rezultând o diferență în sumă de 3.753 lei. (26.753 lei față de 23.000 lei).

În mod similar, din analiza comparativă a drepturilor salariale acordate *plafonat* cu drepturile salariale acordate *deplafonat* pentru funcția de judecător cu grad de ÎCCJ, gradația 5, vechime peste 20 ani a rezultat o diferență de 9.944 lei (36.194 lei față de 26.250 lei).

b) Categoria profesională - PERSONAL AUXILIAR DE SPECIALITATE

Personalul auxiliar de specialitate funcționează în cadrul compartimentelor auxiliare ale instanțelor judecătorești și parchetelor de pe lângă acestea, organizate în temeiul prevederilor art. 127 - Titlul VI - din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și este format din **grefieri, grefieri statisticieni, grefieri documentariști, grefieri arhivari, grefieri registratori și specialiști IT** (conform art. 3 din Legea nr. 567/2004).

Pentru personalul auxiliar, similar celorlalte categorii profesionale din domeniul justiției, **a fost introdus mecanismul de salarizare având la bază valoarea de referință sectorială (VRS) prin**

dispozițiile art. 3 din **OG nr. 8/2007 privind salarizarea personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și din cadrul altor unități din sistemul Justiției.**

- Începând cu anul 2017, salariile de bază ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești au fost prevăzute în **Anexa V la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Capitolul II - Salarii de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor**, iar sporurile de care beneficiază categoriile profesionale aferente sunt prevăzute în cuprinsul Capitolului VIII - *Reglementări specifice personalului din sistemul justiției, din cadrul aceleiași anexe la lege.*
- **Litigiile de muncă** având ca obiect recunoașterea unor drepturi salariale angajaților din cadrul instanțelor judecătorești **s-au soluționat prin hotărâri judecătorești definitive, pronunțate în majoritatea cazurilor, în favoarea reclamanților angajați.**

b.1. Personal auxiliar de specialitate - Grefieri

În cadrul evaluării, din categoria personalului auxiliar a fost selectat și analizat modul de stabilire a salariilor de bază pentru funcția de grefier, gradația 5, vechime peste 20 ani.

În urma examinării **au fost identificate diferențe între salariile de bază aferente aceleiași funcții, grad, gradație atât între ordonatorul principal și ordonatorii secundari, cât și între ordonatorii secundari.**

Conform prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, salariul de bază al grefierilor din cadrul ÎCCJ - ordonator principal cuprinde majorarea de 10% pentru nivelul instanței și, în mod corespunzător conduce la un nivel mai mare al salariului de bază decât cel stabilit pentru persoanele care ocupă funcția de grefieri din cadrul curților de apel, pentru care majorarea este de doar 7,5%. Spre exemplificare la nivelul ÎCCJ salariul de bază al grefierilor, gradația 5, cu peste 20 ani vechime a fost în sumă de 10.266 lei, cu 703 lei mai mic decât cel din cadrul CA Iași, care a fost în sumă de 10.969 lei.

Diferențele între salariile de bază pentru funcția grefier constatate între ordonatorii de credite se datorează faptului că unii ordonatori secundari (curți de apel) au emis acte administrative de salarizare în baza grilelor de salarizare ale altor ordonatori de credite din sistemul de justiție.

Precizăm că această modalitate de lucru nu generează o practică unitară în sensul stabilirii aceleiași salariu de bază pentru aceeași funcție, grad, gradație, ci dimpotrivă, poate amplifica discrepanțele în salarizarea personalului auxiliar.

Deși Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016 statuează egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare la nivelul *Familiei ocupaționale - Justiție*, în opinia noastră această egalizare nu se poate realiza direct la nivelul ordonatorilor secundari sau terțiari, deoarece nivelul maxim al salariului în cadrul *Familiei ocupaționale Justiție* nu este o constantă, ci un element dinamic (de exemplu, drepturile bănești introduse în salariul de bază/indemnizația de încadrare pot fi câștigate în instanță în momente diferite de timp).

În opinia echipei de audit, decizia de aliniere a salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare la nivelul maxim existent în cadrul *Familiei ocupaționale Justiție* trebuie luată doar la nivelul ordonatorului principal, astfel încât aplicarea ei să fie operațională și eficientă, respectiv să producă simultan efecte în cadrul ordonatorilor din subordine, **situație care necesită/impune emiterea unui act normativ de reglementare a salarizării.**

Având în vedere faptul că personalul auxiliar este salarizat în baza VRS, în perioada 2021 - 2022 au fost emise acte administrative de salarizare prin care s-a stabilit salariul de bază al grefierilor în baza valorii de referință sectoriale de 605,225 lei cu „respectarea prevederilor art. 38 alin. (6)”, respectiv cu respectarea cuantumului maxim al indemnizației din grilele anexate legii cadru de salarizare.

În anul 2023, ulterior pronunțării Sentinței Civile nr. 1508/28.10.2020 și Încheierii pronunțată în data de 28.12.2022 de Tribunalul Dâmbovița Secția I Civilă în Dosarul 564/120/2020, (care a avut ca obiect „contestația cu privire la lămurirea înțeleșului, întinderea sau aplicarea titlului executoriu referitoare la Sentința Civilă nr. 1508/28.10.2020”) au fost emise acte administrative de salarizare „fără respectarea art. 38 alin. 6 (deplafonate)” așa cum se precizează în cuprinsul deciziilor emise.

O analiză comparată a salariului de bază (determinat pe baza VRS în sumă de 605,225 lei) pentru aceeași funcție - grefier gradația 5, vechime peste 20 ani - a fost efectuată și din perspectiva incidenței prevederilor art. 38 alin. 6 din Legea - cadru nr.153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* (privind limitările prevăzute pentru anul 2022).

Astfel, conform Deciziei nr. 219/RU din 22.12.2021, pentru personalul auxiliar din cadrul CA Timișoara și instanțele aflate în aria de competență s-a stabilit un salariu de bază în sumă de 7.258 lei, calculat prin raportarea la un VRS în valoare de 605,225 lei „cu respectarea art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017”.

În anul 2023, a fost emisă Decizia nr. 72/RU/27.04.2023, prin care drepturile salariale ale personalului auxiliar au fost calculate prin raportarea la VRS în valoare de 605,225 lei „fără a fi afectate de prevederile art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017”. Noul salariu acordat *deplafonat* în cuantum de 10.921 lei este cu 3.663 lei mai mare decât cel anterior.

Într-un alt plan, verificarea efectuată asupra modului de stabilire a drepturilor salariale ale personalului auxiliar - grefier, gradația 5, vechime peste 20 ani a relevat în anii precedenți două situații de calcul eronat al vechimii în specialitate pentru personalul care a ocupat funcții medii și, ulterior, a fost reîncadrat pe un post aferent studiilor superioare.

Raportându-ne strict la aria de acoperire a auditului în cadrul ÎCCJ, respectiv la perioada 2021 - 2023, menționăm că persoanele cu funcția de grefier cu studii medii, reîncadrate în funcția grefier cu studii superioare ca urmare a absolvirii facultății de drept, au fost salarizate corespunzător gradației și gradului dobândit.

b.2 Personal auxiliar de specialitate – Specialiști IT – (specialiști în domeniul tehnologiei informației)

Cadrul normativ de reglementare a drepturilor salariale specifice acestei categorii profesionale a evidențiat **inconsecvențe de ordin legislativ**, precum și **dispoziții contrare (diferite) ale soluțiilor pronunțate de instanțele de judecată**, prezentate în succesiune cronologică astfel:

- Din coroborarea prevederilor **art. 23 din Legea nr. 284/2010** de salarizare unitară, cu prevederile **art. 60 din Legea nr. 567/2004** *privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea* **a rezultat că salariul de bază al specialiștilor IT** din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor **se stabilește potrivit coeficientului de ierarhizare corespunzător funcției de judecător de judecătorie**. Astfel, pentru activitatea desfășurată, **specialiștii IT au dreptul la o salarizare**

stabilită în raport cu nivelul instanței sau parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în muncă și în specialitate, precum și cu alte criterii prevăzute de lege⁸.

- Prin **Legea-cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului din fonduri publice, care a prevăzut reîncadrarea personalului începând cu data de 01.01.2018, **drepturile specialiștilor IT au fost semnificativ diminuate.**
- Potrivit **OUG nr. 12/2019** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul justiției, **a fost introdusă o prevedere reparatorie**, respectiv prin art. II pct. 2 care a completat art. 120 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară cu două noi alineate (5^{^1}) și (5^{^2}), **în care se preciza că specialiștii IT beneficiază de aceleași drepturi salariale ca și specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.** În acest context, actele normative incidente prevedeau salarizarea specialiștilor IT la nivelul corespunzător salariului unui procuror cu grad de judecătorie. Sistemul de salarizare al procurorilor presupune o *ierarhizare pe orizontală* în funcție de gradație și o *ierarhizare pe verticală raportată la vechimea în funcție*. Ierarhizarea pe verticală, respectiv vechimea în funcție, a fost acordată și unor specialiști IT, deși nu există o prevedere legală în sensul echivalării vechimii în funcția de magistrat cu cea de specialist IT.
În aplicarea prevederilor Anexei V, Cap. I lit. B din Legea cadru nr. 153/2017 - Nota de subsol a tabelului, se precizează: „*1. Prin „vechime în funcție” în sensul prezentului capitol, se înțelege vechimea în funcția de judecător, procuror, personal asimilat acestora, magistrat-asistent sau auditor de justiție.*”
- De asemenea, potrivit Legii - cadru nr. 153/2017, specialiștii IT au fost menținuți și în Anexa V Cap. II – *Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor.*
- **Problematica în materie de salarizare a specialiștilor IT a fost analizată și de instanțe judecătorești.** Astfel, potrivit Deciziei nr. 31/17.05.2021, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție a stabilit: „**În interpretarea și aplicarea principiului ierarhizării pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate, potrivit prevederilor art. 6 lit. f) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în cazul personalului din cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism care nu are o grilă proprie de salarizare, trimiterea la prevederile nr. crt. 4 lit. B de la cap. I din anexa nr. V la același act normativ vizează aplicarea acestor dispoziții doar în ceea ce privește vechimea în muncă, nu și vechimea în funcție.**”

⁸ **Legea nr. 284/2010, art. 23 alin. 2):** „Salariile de bază ale personalului din cadrul compartimentelor informatice ale instanțelor judecătorești și parchetelor se stabilesc după cum urmează: b) pentru specialiștii IT din cadrul instanțelor și al parchetelor, salariul de bază se stabilește potrivit coeficientului de ierarhizare corespunzător funcției de judecător de judecătorie”.

⁸ **Legea nr. 567/2004: art. 60 alin. 1:** „Pentru activitatea desfășurată, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea are dreptul la o salarizare stabilită în raport cu nivelul instanței sau parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în muncă și în specialitate, precum și cu alte criterii prevăzute de lege. [...]”

(3) Personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea beneficiază de salarii de bază, spor de vechime, prime și de alte drepturi salariale, în condițiile legii.”

- Ulterior, au fost pronunțate alte sentințe judecătorești definitive care au dispus o schimbare de perspectivă prin soluțiile pronunțate în favoarea reclamanților, respectiv:
- **Sentința civilă nr. 1052/20.06.2023** pronunțată de Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal - în dosarul nr. 681/2/2023⁹,
 - **Decizia civilă nr. 467/A/A2023** emisă de Curtea de Apel Cluj - Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 1457/112/2021,
 - **Decizia civilă nr. 4776/2021** emisă de Curtea de Apel Pitești - Secția I Civilă, în dosarul nr. 2526/120/2019.

Sumarizând, contextul prezentat este marcat de **inconsecvențe de ordin legislativ, de lipsă de claritate a normelor juridice, de pronunțare a unor soluții ale instanțelor de judecată cu dispoziții contrare și/sau diferite pe același obiect al litigiului**, unele recunoscând drepturile specialiștilor IT, altele respingându-le, fapt ce a **generat practici neunitare privind modul de stabilire a salariilor**.

Potrivit datelor și informațiilor puse la dispoziție pentru verificare, **nivelul salariului aferent specialiștilor IT variază de la o curte de apel la alta**, astfel că **diferența** între nivelul minim și nivelul maxim al salariului de bază este de **6.495 lei** (ex: 16.343 lei la nivelul CA Târgu Mureș, față de 22.838 lei la nivelul CA Galați).

În anul 2023, la **nivelul ÎCCJ și al curților de apel au fost emise acte administrative de salarizare „fără respectarea art. 38 alin. (6) din legea-cadru”**. Pentru funcția de specialist IT, gradul I, vechime 15 - 20 ani, diferența dintre salariul de bază stabilit „cu respectarea art. 38 alin.6” - plafonat și cel „fără respectarea art. 38 alin. 6” - deplafonat este de 5.910 lei, conform exemplului următor: Conform Deciziei nr. 350/RU/01.10.2021, pentru funcția specialist IT, gradul I, vechime 15 - 20 ani, la nivelul CA Alba Iulia a fost stabilit un salariu de bază de 16.429 lei. După recalcularea acestui salariu în baza VRS de 605,225 lei „fără respectarea art. 38 alin. 6” (deplafonat), acordat conform Deciziei nr. 151/RU/28.04.2023, acesta este de 22.339 lei.

c) Categoria profesională – Funcții conexe din cadrul instanțelor de judecată și al parchetelor de pe lângă acestea

În conformitate cu prevederile art. 3 alin. (4) din Legea nr. 567/2004 *privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice*, funcțiile conexe din cadrul instanțelor de judecată și al parchetelor de pe lângă acestea sunt: agent procedural, aprod și șofer.

⁹ Sentința civilă nr. 1052/20.06.2023 pronunțată de Curtea de Apel București, care constată:

„Aceste dispoziții legale nu au fost aplicate corect în cazul reclamanților, deoarece salariile lor de bază nu au fost stabilite prin raportare la elementele stabilite de legiuitor, fiind ignorat elementul „vechime în funcție”, invocându-se, fără temei, o notă emisă de un serviciu (SRUD) din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție. Este evident că „vechimea în funcție” în raport de care se stabilește salariul de bază al procurorului cu grad de judecătorie, nu este echivalentă vechimii în funcție a specialistului IT, însă câtă vreme norma de trimitere indică, fără a distinge, că salariile specialiștilor IT sunt prevăzute în anexă la cap. I lit. B, nr. crt. 4, „atunci modul de calcul al acestora nu trebuie să difere, ci trebuie aplicat întocmai, iar angajatorul era dator a calcula salariile de bază pentru reclamanți, prin raportare și la vechimea acestora în funcția lor de specialist IT, iar nu prin eliminarea din algoritmul de calcul a acestui element, cum nelegal s-a procedat, cu includerea, desigur, în salariul de bază a sporului de vechime în funcție, conform „Notei” de la Cap. I”

- Salariile de bază ale personalului conex sunt prevăzute în **Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, Capitolul III - *Salarii de bază pentru personalul conex din cadrul instanțelor și parchetelor* - Anexa 5 - *Familia ocupațională de funcții bugetare Justiție și Curtea Constituțională*, iar sporurile de care beneficiază această categorie profesională sunt prevăzute de Capitolul VIII – *Reglementări specifice personalului din sistemul justiției*, din cadrul aceleiași anexe la lege.
- Potrivit prevederilor **art. 90¹ din Legea nr. 567/2004** conform căroră: „*Prevederile prezentei legi se aplică în mod corespunzător și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea....*”, **salariile de bază ale personalului conex se stabilesc în baza valorii de referință sectorială**, în mod similar salariilor prevăzute pentru personalul auxiliar de specialitate.
- Începând cu anul 2023, **salariile de bază ale personalului conex din cadrul instanțelor de judecată au fost stabilite prin înmulțirea valorii de referință sectorială în sumă de 605,225 lei cu coeficienții de multiplicare, fără a se raporta la limitele maxime prevăzute de art. 38 alin. 6 din Legea cadru nr. 153/2017**, cu modificările și completările ulterioare, **având ca temei dispozitivul Sentinței civile nr. 1508/2020** pronunțată de Tribunalul Dâmbovița.
- Sporurile aplicate la salariul de bază, precum ***sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică și sporul pentru păstrarea confidențialității*** sunt prevăzute de Legea - cadru nr. 153/2017, art. 5 - Cap. VIII *Reglementări specifice personalului din sistemul justiției* - Anexa nr. V, **însă numai pentru anumite categorii profesionale care nu includ și personalul care ocupă funcții conexe din cadrul instanțelor de judecată¹⁰**. De altfel, nici Legea nr. 330/2009, în Anexa nr. VI - *Reglementări specifice personalului din sistemul justiție* nu prevedea acordarea acestor sporuri pentru personalul care ocupă funcții conexe personalului auxiliar de specialitate. În fapt, **pe rolul instanțelor de judecată au fost introduse acțiuni judecătorești având ca obiect recunoașterea pe principiul nediscriminării a acestor sporuri inclusiv pentru personalul care ocupa funcții conexe din cadrul instanțelor de judecată și al parchetelor de pe lângă acestea**. Litigiile au fost soluționate, de regulă, în favoarea reclamanților, prin recunoașterea acestor drepturi prevăzute de lege pentru alte categorii profesionale.

Modul concret de stabilire a drepturilor salariale pentru personalul conex în perioada 2021 - 2023 a fost verificat pentru funcția de șofer, gradația 5, vechime în funcție de peste 20 de ani. Au fost examinate actele administrative de salarizare emise de ordonatorii de credite anterior și/sau în perioada auditată, fără însă a ne limita doar la acestea în situația în care a fost necesară analiza

¹⁰ **Legea-cadru nr. 153/2017, Cap. VIII Reglementări specifice personalului din sistemul justiției** - Anexa nr. V

Art. 5 „*Judecătorii de la Înalta Curte de Casație și Justiție, de la curțile de apel, 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.*”

evoluției încadrărilor în funcție și a acordării gradațiilor corespunzătoare vechimii în muncă - elemente care influențează salarizarea. Eșantionul selectat pentru verificare a fost stabilit pe baza raționamentului profesional atât la nivelul ordonatorului principal, cât și al ordonatorilor secundari, având în vedere că ÎCCJ nu dispune de o bază de date centralizată în acest sens.

În urma verificărilor efectuate pentru această categorie de personal au fost identificate **diferențe între salariile de bază aferente aceleiași funcții, grad, gradație, precum și acordarea diferențiată a sporurilor aplicate la salariul de bază** pentru persoane care ocupă funcția de șofer și care își desfășoară activitatea în condiții similare.

- Au fost identificate 7 niveluri ale salariului de bază pentru personalul conex cu aceeași funcție, grad și gradație. Diferența între salariul de bază minim (5.274 lei la CA Ploiești) și salariul de bază maxim (5.997 lei la CA București) aferent aceleiași funcții, grad, gradație ale personalului conex este în sumă de 723 lei și este rezultatul emiterii actelor administrative de stabilire a salariului de bază în temeiul hotărârilor judecătorești fără a fi afectate de limitările prevăzute de art. 38 alin. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. Temeiul legal invocat în actele administrative de stabilire a salariilor de bază la această categorie profesională l-a constituit dispozitivul Sentinței Civile nr. 1508/28.10.2020 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița.
- Un alt aspect care a făcut obiectul verificărilor l-a constituit acordarea sporurilor aplicate la salariul de bază pentru funcția șofer - personal conex. Analiza efectuată asupra eșantionului selectat pentru verificare a reluat o **abordare neunitară** cu privire la condițiile de acordare a acestora, în sensul că:
 - **Sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase** - în procent de 15% aplicat la salariul de bază a fost acordat personalului conex **atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul ordonatorilor secundari.**
 - **Sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică** – prevăzut de lege în procent de 25% **pentru personalul auxiliar de specialitate** (grefieri, specialiști IT etc.) a fost acordat și personalului conex (aproductiv, șofer, agent procedural) **în baza unor hotărâri judecătorești, în mod diferit**, de către ordonatorii secundari de credite, respectiv: **25%** aplicat la salariul de bază la nivelul CA Bacău, CA București, CA Galați, CA Constanța și CA Tg. Mureș și în procent **de 15%** aplicat la salariul de bază, spor acordat la nivelul CA Suceava și CA Ploiești.
 - **Sporul pentru păstrarea confidențialității** - a fost, de asemenea, acordat în baza hotărârilor judecătorești, în procent de **5%** aplicat la salariul de bază și a fost acordat de către CA Bacău, CA Galați, CA Constanța și CA Tg. Mureș.

În aceste circumstanțe, unele curți de apel au acordat personalului care ocupa funcții conexe din cadrul instanțelor **sporuri în procent total de 45%, inclusiv sporuri neprevăzute de legislația în vigoare pentru funcțiile conexe, dar recunoscute de instanță și pentru această categorie profesională.**

Pentru relevanță exemplificăm litigiul care a făcut obiectul cauzei din Dosarul nr. 4041/121/2020 aflat pe rolul Tribunalului Galați. Reclamanții în acest dosar - *personalul auxiliar de specialitate și conex* din cadrul CA Constanța au solicitat plata, începând cu anul 2018 și în viitor, a diferenței dintre suma încasată efectiv și suma datorată de angajator, determinată prin luarea în considerare a nivelului maxim al indemnizației brute lunare, precum și a *sporului de risc și*

suprasolicitare neuropsihică, a sporului de confidențialitate și a sporului pentru condiții deosebite de muncă cuvenite „astfel cum au fost stabilite la nivelul altor curți de apel precum CA Bacău, CA București și CA Ploiești”. Litigiul a fost soluționat prin Sentința civilă nr. 1431/2021, prin care **instanța de judecată a recunoscut starea de discriminare din punct de vedere salarial**, în raport cu personalul auxiliar de specialitate din cadrul CA Bacău, CA București și CA Ploiești, care beneficia de sporuri în procent total de 45%. În consecință, instanța de judecată s-a pronunțat în favoarea reclamantilor, **drepturile salariale recunoscute urmând a fi achitate reclamantilor integral și actualizate** cu indicele de inflație la data plății, precum și cu dobânda legală penalizatoare pentru executarea cu întârziere a acestor obligații de plată.

d) Categoria profesională – FUNCȚIONARI PUBLICI

- Conform dispozițiilor art. 31 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 *privind Statutul funcționarilor publici*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru activitatea desfășurată, forma valabilă până în data de 04.01.2009¹¹, funcționarii publici au avut dreptul la un salariu alcătuit din următoarele elemente constitutive: salariul de bază, sporul de vechime în muncă, *suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare*. Acest articol a fost abrogat de art. 597 din OUG nr. 57/2019 *privind Codul Administrativ*. Acordarea drepturilor bănești de natura *suplimentului postului și a suplimentului corespunzător treptei de salarizare* **au făcut obiectul unor acțiuni formulate de către funcționarii publici la instanțele de judecată prin care aceștia au solicitat recunoașterea și plata acestor drepturi.**
- Temeiul legal al emiterii actelor administrative de salarizare pentru acordarea acestor suplimente în perioada auditată îl constituie două decizii ale instanțelor din perioada 2008 - 2009, respectiv **Decizia nr. 282/2008 pronunțată de Curtea de Apel Iași și Decizia nr. 693/R/25.06.2009 pronunțată de Curtea de Apel Galați**, precum și Încheierile prin care au fost lămurite dispozițiile acestor decizii în anul 2020. Astfel, prin **Încheierea Civilă din data de 15.12.2020**, pronunțată în dosarul nr. 1762/121/2009, de către Curtea de Apel Galați s-a lămurit dispoziitivul Deciziei Civile nr. 693/R/25.06.2009 ...”, iar prin **Încheierea din 30.06.2020**, pronunțată în dosarul nr. 7719/99/2008 de către Curtea de Apel Iași s-a lămurit dispoziitivul Deciziei nr. 282/2008 a Curții de Apel Iași, **ambele încheieri pronunțându-se: „în sensul includerii și păstrării în salariul de bază brut lunar al recurenților – reclamânți, ca urmare a punerii în aplicare a legilor succesive de salarizare, a suplimentului postului și suplimentului treptei de salarizare acordate prin această hotărâre irevocabilă.”**
- **Procentele aferente celor două suplimente nu au fost prevăzute de actul normativ (Legea nr. 188/1999), acestea fiind stabilite de instanțele de judecată prin hotărâri judecătorești,**

¹¹ **Legea nr.188/1999** privind Statutul funcționarilor publici

Art. 31: „(1) Pentru activitatea desfășurată, **funcționarii publici au dreptul la un salariu compus din:**

a) salariul de bază; b) sporul pentru vechime în muncă; c) suplimentul postului;*) d) suplimentul corespunzător treptei de salarizare.*)......

(3) Salarizarea funcționarilor publici se face în conformitate cu prevederile legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru funcționarii publici”.

*) În perioada 2004-2006, prevederile referitoare la **suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare au fost suspendate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2004** privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 76/2005, și prin Ordonanța Guvernului nr. 2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 417/2006.

respectiv **25% din salariul de bază pentru suplimentul postului și 25% din salariul de bază pentru suplimentul corespunzător treptei de salarizare.**

- Sentințele judecătorești și încheierile pentru lămurirea dispozitivului acestor sentințe, prin care au fost acordate funcționarilor publici suplimentul de post și suplimentul de treaptă se referă doar la acordarea acestor suplimente, fiecare în procent de 25% și includerea lor în salariul de bază. **Punerea în aplicare a acestor sentințe a generat însă abordări diferite privind determinarea cuantumului salariului de bază.**

În baza Deciziei nr. 794/2016 emisă de Curtea Constituțională, prin care s-a statuat că nivelul maxim al salariului de bază: „**trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive**”, drepturile bănești reprezentând **suplimentul de post și suplimentul corespunzător treptei de salarizare** au fost extinse pentru toți funcționarii publici din cadrul ÎCCJ, ordonator principal și ordonatori secundari.

- Începând cu anul 2017, drepturile bănești ale funcționarilor publici sunt reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017, Anexa VIII - *Familia ocupațională de funcții bugetare Administrație*, Capitolul I, litera (d) *Funcțiile publice de execuție*, unde sunt prevăzute nivelurile maxime ale salariului de încadrare/indemnizației de bază pentru anul 2022, pentru fiecare funcție și grad la gradația 0, respectiv pentru o vechime între 0 și 3 ani. Pentru a calcula salariul de bază pentru o anumită gradație, se aplică majorările aferente gradațiilor, prevăzute de art. 10 din lege.

Ca urmare a verificării modului în care au fost stabilite salariile de bază ale funcționarilor publici după includerea celor două suplimente, echipa de audit a constatat **moduri de lucru neunitare**, ceea a condus, în mod evident, la **rezultate diferite**, astfel încât la nivelul ordonatorilor secundari, cât și între ordonatorii secundari și ordonatorul principal au fost identificate salarii de bază și venituri brute **diferite pentru aceeași funcție, grad, gradație.**

Menționăm că înainte de recalculare, salariile de bază pentru toți funcționarii publici din eșantionul selectat pentru verificare erau de 9.425 lei (această sumă reprezentând cuantumul maxim conform grilei din Legea-cadru nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* pentru anul 2022, pentru funcția, gradul și gradația respectivă), iar suplimentele acordate au fost aplicate pornind de la acest salariu de bază.

După aplicarea suplimentelor, salariile de bază recalculate conform actelor administrative de salarizare emise în perioada 2021 - 2022 erau următoarele: CA Alba Iulia - 12.714 lei; CA Bacău - 12.714 lei, CA Galați - 12.715 lei, CA Iași - 13.208 lei, CA Oradea - 12.715 lei, CA Pitești - 12.712 lei, CA Ploiești - 12.712 lei, CA Suceava - 13.534 lei.

Deplafonarea conduce la depășirea nivelului cuantumului salariului de bază din grila de salarizare la nivelul anului 2022, dar în cazul funcționarilor publici, **punerea în executare a hotărârilor și încheierilor**, care erau titluri executorii prin care s-au acordat *suplimentele de post și suplimentul corespunzător treptei de salarizare*, **nu se putea realiza decât în condițiile stabilirii unui salariu de bază care să excedă celui prevăzut de Anexa VIII din lege.** Aceasta întrucât salariul de bază aferent funcției consilier sau expert superior, gradația 5 era deja la nivelul cuantumului maxim admis încă din data de 01.01.2018, respectiv în sumă de 9.425 lei.

În anul 2023, după emiterea actelor administrative „*fără respectarea plafonării impuse de art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru categoriile profesionale care au indemnizațiile de încadrare/salariile de bază stabilite în baza VRS*” (respectiv *magistrați, personal auxiliar și conex*)”, la nivelul instanțelor de judecată au fost emise acte administrative de salarizare

pentru „deplafonarea” salariului de bază și pentru categoria profesională funcționari publici. Temeiul legal invocat la emiterea acestor acte administrative au fost **deciziile de salarizare emise pentru magistrați**, precum și **principii precum discriminarea**. De asemenea, în actele administrative emise în anul 2023 se invocă prevederile **art. 90² din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și ale parchetelor de pe lângă acestea**, potrivit cărora: *„Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instanțelor judecătorești, parchetelor de pe lângă acestea, (.....) sunt salarizați potrivit dispozițiilor legale aplicabile aceluiași categorii de personal din aparatul Consiliului Superior al Magistraturii.”*

Astfel, unele instanțe au adoptat algoritmul de calcul al CSM, respectiv algoritmul de calcul prin care au fost stabilite salariile funcționarilor publici fără a fi afectate de prevederile **art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017** (conform Deciziei CSM nr. 172/21.07.2023) și evident, au ajuns la un alt nivel al salariului de bază, comparativ cu ceilalți ordonatori secundari care nu au aplicat acest algoritm.

În Decizia CSM nr. 172/21.07.2023, art. 1 prevede: *„...drepturile salariale ale funcționarilor publici se calculează la un salariu de bază brut lunar stabilit prin includerea suplimentului postului în procent de 25% din salariul de bază brut lunar și suplimentului corespunzător treptei de salarizare în procent de 25% din salariul de bază brut lunar, fără a fi afectat de aplicarea prevederilor art. 38 alin. (6) din Legea -cadru nr. 153/2017...”*

Pentru funcția de consilier/expert gradația 5, vechime peste 20 ani au fost comparate indemnizațiile de încadrare stabilite „cu respectarea art. 38 alin.6”, respectiv salariile de bază „plafonate”, care au fost în cuantum de 12.714 lei, cu cele „deplafonate”, care au fost în cuantum de 18.961 lei, rezultând o diferență de 6.247 lei. (ex: CA Alba Iulia, CA Craiova, CA Ploiești și CA Tg. Mureș).

Rezumând, pentru salariile de bază (funcția de consilier/expert superior, gradația 5, vechime peste 20 de ani în funcție) s-au constatat 6 niveluri ale salariului de bază în cadrul a 13 entități verificate. Diferența între salariu de bază minim și maxim este de 4.825 lei (ex: diferența dintre salariul de bază la nivelul ordonatorului principal în sumă de 14.136 lei și cel stabilit la nivelul CA Alba Iulia în sumă de 18.961 lei), iar în situația în care sunt comparate veniturile brute realizate, diferența este de 6.255 lei.

e) Categoria profesională - PERSONAL CONTRACTUAL - funcție muncitor

— Salariile de bază ale personalului contractual sunt reglementate de Legea- cadru nr.153/2017, în cuprinsul Anexei VIII, Capitolul II - *Salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate*, lit. C - *Alte funcții comune din sectorul bugetar*, iar sporurile de care beneficiază sunt prevăzute la lit. I - *Reglementări specifice personalului încadrat pe bază de contract individual de muncă - personal contractual din administrația publică*.

Din verificările efectuate asupra eșantionului selectat pe baza raționamentului profesional pentru categoria personal contractual (state de funcții și personal aferente lunii octombrie 2023, pentru funcția muncitor calificat, treapta I, gradația 5) **au fost identificate niveluri diferite ale salariului de bază și ale sporului acordat pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase**.

Pentru relevanță exemplificăm: la ÎCCJ ordonator principal, la CA Tg. Mureș, CA Cluj, CA Constanța salariu de bază stabilit a fost în sumă de 5.515 lei, iar la CA Brașov, CA Oradea și CA Timișoara în sumă de 4.796 lei.

În mod similar, **sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase a fost acordat în mod diferit**, astfel: în timp ce la ordonatorul principal - ÎCCJ și la CA Alba Iulia cuantumul *sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase* a fost de în sumă de 333 lei și respectiv 332 lei, la CA Oradea același spor a fost în sumă de 278 lei, la CA Craiova a fost în sumă de 509 lei, iar la ceilalți ordonatori terțiari în sumă de 827 lei, astfel încât diferența între maximul și minimul sporului acordat pentru *condiții grele de muncă vătămătoare sau periculoase* este în sumă de 549 lei.

5.2 Impactul aplicării hotărârilor judecătorești definitive în materia salarizării personalului din cadrul instanțelor judecătorești, asupra limitării sporurilor la 30% acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite (dispoziție prevăzută de art. 25 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare)

Potrivit prevederilor **art. 25 alin. 1 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare: *„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”*.

Analiza modului de salarizare a personalului din cadrul ordonatorilor secundari, efectuată prin raportare la sistemul de referință prezentat, a relevat că în perioada 2021 - 2023, la **nivelul unor ordonatori secundari și terțiari de credite s-a înregistrat depășirea plafonului de 30% aplicabil sporurilor**, prevăzut la art. 25 alin. (1) din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, Ministerul Justiției - ordonator principal de credite pentru Titlul I *Cheltuieli de personal* până la data de 31.12.2022 - a notificat, în semestrul II al anului 2021, ordonatorii secundari de credite (curțile de apel) asupra depășirii limitei de 30% din suma salariilor de bază pentru sporurile acordate, după cum urmează: CA Pitești a înregistrat un procent de 34,90% al sporurilor acordate din cuantumul salariului de bază față de limita admisă de 30%; CA Bacău - 31,89 %, CA Oradea - 30,44 %, CA București - 31,71 %, CA Cluj - 31,01 % , CA Galați - 33,74 %, CA Tg. Mureș - 32,99 %, CA Tg. Ploiești 30,79 %.

Potrivit datelor/informațiilor furnizate de ÎCCJ, în anul 2023, Curtea de Apel București a depășit plafonul stabilit de art. 25 alin. 1 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare cu 4,66 %.

Examinarea elementelor salariale pentru categoriile profesionale **personal auxiliar de specialitate și conex** a relevat că **unele instanțe de judecată au recunoscut drepturi de natura sporurilor acordate în procent total de 45% din salariul de bază**, procent rezultat din cumularea *sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de 15%*, cu *sporul pentru*

solicitare neuropsihică de 25% și sporul de confidențialitate de 5%)¹².

Ulterior, și alte curți de apel au acordat sporuri cumulate în procent de 45% ca urmare a unor decizii pronunțate de instanțele de judecată sau ca urmare a extinderii aplicării acestora. Exemplificăm în acest sens: Sentința Civilă nr. 491/25.02.2021 a Tribunalului Alba Secția - I Civilă, în dosarul 3263/107/2020, în cazul Curții de Apel Pitești; Sentința Civilă nr. 1431/11.10.2021 a Tribunalului Galați în dosarul 4041/121/2020, în cazul Curții de Apel Constanța.

Un alt exemplu îl reprezintă **Decizia nr. 13/11.01.2021 emisă de Curtea de Apel Galați prin care s-a dispus acordarea de sporuri personalului auxiliar în procent de 45%.**

Ministerul Justiției - în calitate de ordonator principal în acea perioadă - a semnalat conducerii Curții de Apel Galați modificarea Deciziei nr. 13/22.01.2021, precizând: **„În ceea ce privește acordarea sporurilor în procent de 45% pentru tot personalul auxiliar din cadrul Curții de Apel Galați și instanțele arondate, asemănător celorlalte curți de apel (Timișoara, București, Bacău și Târgu Mureș) și fără a avea o hotărâre judecătorească, vă informăm că această decizie va conduce la depășirea procentului de 30% prevăzut de art. 25 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice..... De asemenea, Decizia nr. 794/2016 a Curții Constituționale, invocată în preambulul Deciziei nr.13 din 22 ianuarie 2021, nu are aplicabilitate în ceea ce privește acordarea sporurilor în cuantum de 45%”.**

Sumarizând, apreciem că ne aflăm în fața unor **impedimente de ordin legislativ sau a unor conflicte de natură juridică, întrucât pe de o parte legea salarizării reglementează cunțul sporurilor ca limită maximă de 30%, iar pe de altă parte, hotărârile judecătorești pronunțate sunt titluri executorii care au forță juridică obligatorie și trebuie puse în aplicare.**

De altfel, în timpul misiunii de audit de conformitate, respectiv în data de 11 marie 2024, **Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept - prin Decizia nr. 3/2024 publicată în Monitorul Oficial din data de 09.05.2024, pronunțată în Dosarul nr. 2628/1/2023 cu privire la solicitarea în instanță de către reclamanti a unor drepturi de natura sporurilor prin invocarea principiului nediscriminării, a dispus: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 25 alin. (1) și art. 6 lit. b) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, principiul nediscriminării nu poate fi invocat pentru acordarea sporurilor prevăzute de art. 4 și 5 din capitolul VIII anexa nr. V a Legii-cadru nr. 153/2017 la nivel maxim, dacă astfel s-ar depăși plafonul de 30% prevăzut de art. 25 din același act normativ.”**

5.3 Aspecte referitoare la aprobarea statelor de funcții și personal, având ca temei legal prevederile Legii nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, cu modificările și completările ulterioare

Potrivit prevederilor art. 142 alin. 2 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, cu modificările și completările ulterioare, bugetul aprobat pentru cheltuielile de personal aferent curților de apel, al tribunalelor, al tribunalelor specializate și al judecătoriilor, precum și cel aprobat pentru

¹² 15% spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase prevăzute de Legea nr 153/2017 Anexa V, Capitolul VIII, Secțiunea 1, art. 4 alin. (1); spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25% și spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5%, aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare reglementate de Anexa V, Capitolul VIII, Secțiunea 1, art. 5.

alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal este cuprins în bugetul Înaltei Curți de Casație și Justiție și este gestionat de aceasta, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție având calitatea de ordonator principal de credite pentru instanțele judecătorești cu privire la aceste categorii de cheltuieli.

În contextul preluării noilor atribuții privind gestionarea bugetului aferent cheltuielilor de personal al ordonatorilor secundari și terțari de credite, ÎCCJ a beneficiat din partea Ministerului Justiției de sprijin logistic, resurse umane și materiale pentru o perioadă de 6 luni conform prevederilor Ordinului comun al MJ și ÎCCJ nr. 5724/C//362/22.12.2022 *privind reglementarea unor aspecte de natură administrativă și tehnică ce decurg din aplicarea dispozițiilor art. 142 și art. 148 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară.*

Termenul de 6 luni prevăzut la art. 142 alin. (10) din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară* a fost prorogat inițial până la data de 31 decembrie 2023 (OUG nr. 34/2002) și ulterior, până la data de 30.06.2024, potrivit prevederilor art. XII - alin. (1) din OUG nr. 127/2023 *pentru modificarea și completarea unor acte normative, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri bugetare.*

În timpul misiunii de audit de conformitate, la data de 20 iunie 2024, a avut loc o întâlnire între reprezentanții ÎCCJ și cei ai Ministerului Justiției, în vederea realizării acțiunii de predare primire a documentelor ce fac obiectul preluării bugetului instanțelor pentru cheltuielile de personal și pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal, conform Minutei înregistrată la Ministerul Justiției sub nr. 62567/01.10.2024 și la ÎCCJ sub referința nr. 539/02.10.2024. Cele două entități au convenit ca operațiunile de predare-primire a documentelor aferente acestei acțiuni să fie finalizate în termen de 6 luni de la data de 30.06.2024, iar după această dată sprijinul logistic acordat de către MJ, ÎCCJ în temeiul art. 142 alin. (10) din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judecătorească*, să înceteze. În acest context s-a apreciat că o nouă prorogare a termenului stabilit pentru finalizarea operațiunilor de predare-primire a documentelor nu mai este necesară.

Prin art. 162 lit. c) din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară* s-a prevăzut că statele de funcții și de personal pentru curțile de apel, tribunale, tribunale specializate și judecătorii *se aprobă prin ordin al ministrului justiției*, iar ulterior acestei date, conform art. 148 alin (1) prin *ordin al Președintelui ÎCCJ.*

Examinarea acestor documente pentru perioada de referință luată în analiză (2021- 2023) a relevat că **statele de personal ale instanțelor judecătorești nu au fost aprobate de către ordonatorul principal de credite** (exemplu: pentru Curtea de Apel Alba Iulia, ultimul stat de personal aprobat a fost aferent anului 2020).

Ministerul Justiției – ordonator principal în acea perioadă, a comunicat curților de apel (prin adresele înregistrate cu nr. 28/42618/08.02.2023), că **statele de funcții și personal** valabile la data de 01.06.2022 **sunt restituite acestora neaprobate** întrucât „*se impune a fi clarificate aspecte legate de salarizarea funcționarilor publici și a specialiștilor IT, raportat la prevederile art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele reținute în Decizia ÎCCJ nr. 31/2021.*”

În mod similar, ÎCCJ - după preluarea bugetului aferent cheltuielilor de personal în calitate de ordonator principal - **a restituit instanțelor de judecată statele de funcții și personal fără a fi aprobate**, iar prin Circulara nr. 1310/06.07.2023, transmisă către toate curțile de apel, Președintele ÎCCJ a solicitat „*o analiză riguroasă referitoare la stabilirea drepturilor de natură salarială pentru toate categoriile de personal, respectiv personal auxiliar de specialitate și conex, funcționari publici*

și contractuali, cu excepția magistraților, pentru care drepturile salariale se stabilesc prin act administrativ al ordonatorului principal de credite”.

Analiza viza elementele avute în vedere la stabilirea drepturilor salariale, respectiv funcție, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, vechime în muncă, coeficient de multiplicare, în contextul în care, așa cum se precizează în Circulară: *„este cunoscut faptul că există practici neunitare în privința modului de stabilire a drepturilor salariale ale personalului din cadrul instanțelor judecătorești...”*. De asemenea, prin aceeași adresă, pentru uniformizarea practicilor administrative în privința modului de stabilire a drepturilor salariale, Președintele ÎCCJ a solicitat transmiterea grilelor de salarizare pe categorii de personal (personal auxiliar de specialitate și conex, funcționari publici și personal contractual).

Subliniem că, deși ordonatorul principal a identificat diferențe între salariile de bază aferente aceleiași funcții, grad, gradație și a inițiat demersuri în sensul egalizării salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare pentru personalul care îndeplinește aceleași condiții, nu au fost înregistrate progrese.

De altfel, prin adresa nr. 422/15.02.2024, președintele ÎCCJ a semnalat ministrului justiției situația existentă care afectează deciziile majore de alocare a fondurilor salariale, de exercitare a atribuțiilor de natură tehnică și administrativă ce decurg din aplicarea dispozițiilor art. 142 și art. 148 din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, precum și cele privind finalizarea protocolului de predare - primire, menționând în acest sens: *„statele de funcții și de personal ale instanțelor pentru anul 2023, în vigoare de la 01 octombrie 2023, neaprobate până în prezent, situație ce generează dificultăți reale din perspectiva aplicării dispozițiilor Legii nr. 500/2002 privind finanțele publice, și, Înalta Curte de Casație și Justiție nu deține încă o situație reală a sumelor datorate din titluri executorii...”*.

Potrivit documentelor prezentate în timpul misiunii de audit de conformitate, Președintele ÎCCJ a emis ordine prin care **au fost aprobate doar statele de funcții ale ordonatorilor secundari, pentru perioada cuprinsă între data de 01.01.2023 și până în prezent.**

5.4 Aspecte referitoare la funcționarea sistemului de control intern managerial

În procesul de evaluare a criteriilor de conformitate a fost analizat sistemul de control intern, respectiv existența și funcționarea controalelor automate/manuale pe fluxul operațiunilor aferente salarizării/decontării drepturilor câștigate în instanță de către personalul angajat la nivelul ÎCCJ și a ordonatorilor secundari și terțiari de credite.

Analiza realizată din această perspectivă a identificat unele aspecte care nu au avut impact semnificativ astfel încât să conducă la modificarea concluziei de audit, vizând:

— În perioada supusă auditului ÎCCJ nu a dispus de un program informatic integrat dedicat drepturilor recunoscute de instanțele judecătorești în favoarea reclamantilor, respectiv aplicații informatice sau module de procesare/evidență/monitorizare a sumelor câștigate de angajați în instanțele de judecată. Prelucrarea datelor privind aceste drepturi se realizează printr-un program de calcul tabelar – MSExcel. Ulterior, aceste date sunt preluate manual și introduse în aplicațiile aferente raportării informațiilor financiar-contabile. În contextul în care activitatea de stabilire/ repartizare a sumelor reprezentând drepturi câștigate în instanță este complexă, dinamică și amplificată în timp (din cauza numărului mare de titluri executorii), prelucrarea manuală a datelor aferente generează un risc inherent semnificativ și dinamic.

În timpul misiunii de audit de conformitate au fost inițiate demersuri în vederea achiziționării și implementării unui program informatic integrat atât la nivelul aparatului propriu al ÎCCJ, cât și al instanțelor judecătorești. Astfel, platforma software integrată a fost extinsă, în sensul că au fost achiziționate servicii de „Implementare și configurare software, suport tehnic și mentenanță” și următoarele module: *Managementul economico – financiar, Managementul integrat al salarizării publice și managementul hotărârilor judecătorești*. În cadrul primei etape de instalare și configurare a modulului *Managementul integrat al salarizării publice* pe serverul ÎCCJ au fost configurate 57 de unități, respectiv 15 Curți de Apel și 42 de tribunale, iar pentru toți utilizatorii a fost activată luna curentă de lucru (noiembrie 2024).

5.5 Aspecte referitoare la alocarea sumelor din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului către ordonatorii secundari și terțiari pentru plata unor drepturi salariale recunoscute de instanțele de judecată

În conformitate cu prevederile **HG nr. 1279/18.12.2023 privind alocarea unor sume din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2023, pentru suplimentarea bugetului Înaltei Curți de Casație și Justiție, Ministerul Public și Ministerul Justiției**, bugetul ÎCCJ a fost suplimentat cu suma de 767.000 mii lei (Titlul 10 „Cheltuieli de personal” cu suma de 639.000 mii lei și Titlul 59 „Alte cheltuieli” cu suma de 128.000 mii lei).

Potrivit actului normativ aceste sume au fost destinate achitării drepturilor de natură salarială stabilite prin titluri executorii în favoarea personalului din cadrul ÎCCJ și din cadrul celorlalte instanțe judecătorești, *pentru care termenele eșalonate de plată se împlinesc în anul 2023*, precum și a accesoriilor aferente acestor drepturi, calculate potrivit legii.

Președintele ÎCCJ a emis Ordinul nr. 395/27.11.2023, stabilind prin articolele 1-5 modul în care se va efectua plata titlurilor devenite executorii în perioada 01 ianuarie 2019 – 31.12.2023, respectiv procentul din valoarea titlului executoriu achitat din sumele alocate ÎCCJ de la Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului. Plata acestor titluri executorii este prevăzută în ordonanțele anuale privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, respectiv OUG nr. 114/2018, 130/2021 și 168/2022 (cinci tranșe anuale, în primul an se va achita 5% din debit, în anul al doilea, 10%, în anii trei și patru câte 25%, iar în al cincilea an se va achita 35% din valoarea titlului executoriu).

Suma necesară achitării integrale a debitelor scadente în anul 2023, atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul celor secundari, terțiari și judecătorii a fost de 1.720.774.899 lei, iar suma alocată din Fondul de rezervă bugetară a fost de 767.000.000 lei, ceea ce reprezintă aproximativ un procent de 44,57% din necesar.

În anul 2023, ÎCCJ - *activitate proprie* nu a avut înregistrate debite restante (reprezentând drepturi salariale recunoscute de instanțele judecătorești) aferente tranșelor I, II și III, plata acestora fiind efectuată conform procentelor stabilite prin ordonanțele de urgență adoptate anual privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, respectiv prevederile OUG nr. 114/2018, OUG nr. 130/2021 și OUG nr. 168/2022.

În acest context, ordonatorul principal - ÎCCJ a achitat în anul 2023 suma de 107.793.209 lei, aferentă tranșei a V a integral și parțial din tranșa a IV-a.

Din analiza solicitărilor de fonduri bugetare comparativ cu sumele alocate pe fiecare ordonator secundar în parte a rezultat că repartizarea sumelor **nu a fost uniformă în raport de necesar**, iar unele curți de apel au restituit ca neutilizate parte din sumele primite, după cum urmează:

INSTANȚE	SUME SOLICITATE	SUME REPARTIZATE	ALOCAT/SOLICITAT (%)	SUME RESTITUITE	PROCENT SUME RESTITUITE DIN TOTAL SUME PRIMITE
TOTAL	1.720.774.899	766.986.500	44,57%	28.254.386	3,68%
ÎCCJ	175.090.153	107.800.000	61,57%	8.193	0,007%
ALBA	65.421.727	29.973.453	45,82%	128.876	0,43%
BACAU	69.372.481	24.316.632	35,05%	85.531	0,35%
BRASOV	55.504.000	20.817.948	37,51%	2.876	0,01%
BUCURESTI	303.419.363	157.436.077	51,89%	1.298.113	0,82%
CLUJ	87.095.105	57.785.300	66,35%	803.549	1,39%
CONSTANTA	66.393.055	18.264.312	27,51%	801.987	4,39%
CRAIOVA	122.324.525	75.456.039	61,69%	1.165.800	1,54%
GALATI	73.390.623	37.456.493	51,04%	37.454	0,10%
IASI	56.604.537	18.475.765	32,64%	44.582	0,24%
ORADEA	227.971.979	65.290.439	28,64%	23.585.352	36,12%
PITESTI	109.029.149	40.288.913	36,95%	130.948	0,32%
PLOIESTI	66.497.510	31.213.525	46,94%	40.120	0,13%
SUCEAVA	71.817.861	27.055.524	37,67%	66.088	0,24%
TG MURES	39.134.402	16.434.039	41,99%	2.508	0,01%
TIMISOARA	131.708.429	38.922.041	29,55%	52.409	0,13%

Tranșele reprezentând titluri executorii au fost achitate personalului angajat în baza deciziilor pe care fiecare ordonator secundar le-a adoptat, în condițiile în care la nivelul ÎCCJ **nu există o procedură operațională care să stabilească criteriile care stau la baza repartizării creditelor bugetare pentru plata sentințelor judecătorești definitive și un mod de lucru unitar.**

Odată cu repartizarea sumelor reprezentând drepturi salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești, Președintele ÎCCJ a recomandat instanțelor de judecată ca plata acestor drepturi să se efectueze în raport cu vechimea restantă, respectiv pentru tranșele IV și V.

Potrivit documentelor prezentate echipei de audit, după alocarea de către ÎCCJ către ordonatorii secundari a sumelor reprezentând drepturi de natură salarială stabilite prin titluri executării, **instanțele de judecată au restituit ca neutilizate credite bugetare în cuantum total de 28.254.386 lei, aceasta reprezentând o blocare nejustificată a fondurilor bugetare.**

Blocarea fondurilor publice a fost generată de fundamentarea deficitară a sumelor necesare pentru plata tranșelor reprezentând drepturi salariale recunoscute de instanțele de judecată prin hotărâri definitive pronunțate în favoarea salariaților.

5.6 CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Evaluarea modului de stabilire a drepturilor salariale ale personalului la nivelul Înaltei Curți de Casație și Justiție și ale instanțelor judecătorești **a evidențiat impedimente de ordin legislativ în contextul existenței unui cadru de reglementare complex, marcat de necorelări/conflicte de natură juridică între Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, și jurisprudența în materia salarizării personalului din sistemul de justiție** (sentințe judecătorești, decizii emise de Curtea Constituțională, acte administrative emise în baza hotărârilor judecătorești etc.), având în vedere următoarele considerente:

- **Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, stabilește limite clare sau niveluri maxime pentru drepturile salariale și sporurile acordate personalului încadrat** (art. 38 alin. 6 și art. 25 alin. 1 din actul normativ);
- **Acțiunile judecătorești** formulate de angajați în contradictoriu cu angajatorii, prin care s-a solicitat recunoașterea unor drepturi salariale, **au amplificat fenomenul litigios, care a înregistrat o dinamică fără precedent;**
- **În materia dreptului, sentințele judecătorești definitive prin care au fost soluționate litigiile de muncă sunt titluri executorii cu forță juridică obligatorie;**
- **Unele prevederi ale OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare au fost supuse controlului de constituționalitate,** context în care Curtea Constituțională a constatat că **drepturile salariale recunoscute de instanțele de judecată „trebuie incluse în calculul salariului de bază”** (Decizia CCR nr. 794/2016);
- În temeiul dispozițiilor **Sentinței civile nr. 1508/28.10.2020**, pronunțată de Tribunalul Dâmbovița, **la nivelul instanțelor au fost emise acte administrative de salarizare prin care cuantumul indemnizației de încadrare/salariului de bază au fost stabilite „fără a fi afectate de limitările prevăzute de art. 38 alin. 6” din Legea - cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.** În baza situațiilor recapitulative și centralizatoarelor de salarii, analizând corelativ *nivelul venitului brut total aferent unei luni calendaristice* cu salarii acordate *plafonat*, cu *nivelul venitului brut total aferent unei luni calendaristice* în care salariile au fost acordate *deplafonat* a rezultat o **diferență totală de 35.724.091 lei** pentru 14 curți de apel verificate.
- **Ultra-activarea prin mecanismul legilor de salarizare** (prelungirea efectelor unor legi după abrogarea acestora, în lipsa unor dispoziții legale în materie de salarizare care să fi intrat în vigoare) a determinat aplicarea în continuare a mecanismului de calcul al salariului de bază/indemnizației de încadrare în baza valorii de referință sectorială (VRS) - indicator variabil.
- **Procentul în care au fost acordate unele elemente constitutive ale venitului salarial a fost stabilit de către instanțele de judecată prin deciziile pronunțate în sentințele judecătorești, fără a fi prevăzute de acte normative specifice** (suplimentul de post în procent de 25% și suplimentul corespunzător treptei de salarizare în procent de 25%).
- În perioada auditată, **actele administrative de salarizare au fost emise, în marea lor majoritate, în baza sentințelor judecătorești definitive.** Conform datelor raportate prin situațiile financiare încheiate la 31.12.2023, **datoriile reprezentând drepturi de natură**

salarială restante stabilite prin acte administrative de salarizare și prevăzute în hotărâri judecătorești au fost în sumă totală de 6.799.139.547 lei.

Concluzionând, analiza modului de stabilire a salarizării personalului a evidențiat o practică neunitară, care a generat diferențe valorice semnificative la nivelul indemnizației de încadrare/salariului de bază și/sau a sporurilor acordate personalului, atât între ordonatorul principal și instanțele de judecată, cât și între instanțe pentru toate categoriile profesionale: *personal auxiliar, personal conex, funcționari publici și personal contractual*, cu excepția *magistraților* pentru care actele administrative de salarizare au fost emise centralizat, la nivelul ordonatorului principal de credite.

Recomandări:

Pentru asigurarea coerenței, clarității și uniformizării modului de aplicare a normelor juridice în domeniul salarizării personalului angajat în sistemul de justiție **se recomandă:**

- ① **Inițierea demersurilor pentru promovarea unui proiect de lege a salarizării specifice domeniului justiției, precedată de o evaluare care să evidențieze veniturile salariale corespunzătoare fiecărei categorii profesionale din acest domeniu.**
- ② **Intensificarea dialogului și a colaborării cu instituțiile din cadrul *Familiei ocupaționale Justiție* pentru a identifica soluții viabile necesare ajustării politicii salariale și transpunerii reglementărilor legale în norme și proceduri administrative interne, precum și pentru a preveni litigiile de muncă.**
- ③ **Inițierea demersurilor pentru consolidarea autorității ordonatorului principal de credite în relație cu instanțele judecătorești, vizând adoptarea deciziilor financiare ce decurg din gestionarea bugetului pentru cheltuielile de personal, precum și pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal ale curților de apel, tribunalelor, tribunalelor specializate și al judecătoriilor.**
- ④ **Întărirea mecanismelor de control intern managerial la nivelul ordonatorilor secundari și terțiari ai ÎCCJ, cu scopul de a asigura gestionarea adecvată a procesului de stabilire și calcul al drepturilor salariale, precum și de punere în executare a hotărârilor judecătorești pentru categoriile de personal aflate în subordinea acestora, având în vedere că responsabilitatea pentru utilizarea legală și eficientă a fondurilor publice alocate instanțelor de judecată revine integral acestor ordonatori.**
- ⑤ **Consolidarea structurii de audit public intern în vederea asigurării cadrului organizatoric și funcțional necesar desfășurării în condiții optime a activității de audit public intern, atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul instanțelor de judecată cu respectarea competențelor conferite de reglementările legale.**

- ⑥ **Analiza salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare și a sporurilor aferente, acordate întregului personal din cadrul ÎCCJ și al instanțelor judecătorești din punct de vedere al legalității și respectării principiului egalității, în contextul în care sunt necesare instrumente de ordin legal care să asigure o abordare și aplicare unitară a salarizării raportat la amploarea fenomenului litigios. Analiza va fi efectuată de către o comisie desemnată în acest sens, din care vor face parte specialiști din cadrul structurilor funcționale de specialitate ale ÎCCJ, respectiv resurse umane, salarizare, juridic și audit public intern.**
Raportul cuprinzând concluziile analizei realizate va fi înaintat Ministerului Justiției, Consiliului Superior al Magistraturii, Guvernului și Parlamentului României în vederea promovării măsurilor legale necesare asigurării unei abordări unitare a salarizării personalului din cadrul autorităților judecătorești.
- ⑦ **Implementarea sistemului informatic de evidență centralizată a drepturilor salariale/drepturilor câștigate în instanță, astfel încât să se asigure instituirea mecanismului de monitorizare și evaluare periodică a conformității cu reglementările legale specifice salarizării, atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul instanțelor.**

6. PUNCTUL DE VEDERE AL ENTITĂȚII

Conducerea ÎCCJ și-a exprimat acordul cu privire la concluziile și recomandările formulate de echipa de audit a Curții de Conturi, iar în urma procedurii de conciliere între reprezentanții entității auditate și reprezentanții Curții de Conturi nu au rămas aspecte în divergență.

7. RESPONSABILITĂȚILE CURȚII DE CONTURI ȘI ALE CONDUCERII ENTITĂȚII AUDITATE

Responsabilitatea echipei de audit este de a efectua auditul în conformitate cu Standardele Internaționale ale Instituțiilor Supreme de Audit (ISSAI). Aceste standarde impun respectarea de către auditorii publici externi a cerințelor de natură etică și profesională. Ca parte a unui audit care se bazează pe ISSAI, ne-am exercitat raționamentul profesional și ne-am menținut scepticismul profesional pe tot parcursul auditului.

Conducerea entității auditate este responsabilă pentru:

- Desfășurarea activităților și operațiunilor sale în conformitate cu legile și reglementările aplicabile, pentru legalitatea și corectitudinea documentelor întocmite și prezentate echipei de audit a Curții de Conturi pentru verificare, cât și pentru eficiența și oportunitatea cheltuielilor, potrivit statutului și dispozițiilor legale;
- Conceperea, implementarea și menținerea sistemului de control intern cu scopul de a preveni sau detecta și corecta orice neconformități semnificative;
- Punerea la dispoziția auditorilor publici externi a tuturor informațiilor necesare desfășurării auditului de conformitate.

Curtea de Conturi a României

Aprobat prin Hotărârea Plenului Curții de Conturi a României nr. 350/04.04.2025.



DEPARTAMENTUL XII

Către,
ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
Doamnei CORINA - ALINA CORBU – PREȘEDINTE

Stimată Doamnă Președinte,

Curtea de Conturi a României a desfășurat misiunea de audit de conformitate cu tema „Verificarea modalității de respectare a legislației privind salarizarea unitară la entitățile aparținând sectorului de justiție/sistemului judiciar - la Înalta Curte de Casație și Justiție”, pentru perioada 2021-2023.

În cadrul ședinței de deschidere din data de 18.01.2024 au fost discutate aspectele cuprinse în Scrisoarea de misiune, scrisoare prin care ne-am asigurat reciproc de înțelegerea responsabilităților noastre și ale dumneavoastră, precum și de înțelegerea termenilor în care se va desfășura misiunea de audit de conformitate.

La finalizarea etapei de planificare v-am prezentat o scrisoare prin care v-am comunicat riscurile identificate, răspunsul echipei de audit la riscurile identificate (procedurile de audit aplicate pentru obținerea probelor care să susțină concluzia auditului), vulnerabilitățile sistemului de control intern de la nivelul entității, precum și unele sugestii pe care echipa de audit le-a formulat cu scopul reducerii riscurilor identificate și îmbunătățirii sistemului de control intern managerial.

**ASPECTELE IDENTIFICATE CARE AU STAT LA BAZA CONCLUZIEI
 AUDITULUI:**

⇒ **Modul de stabilire a salarizării personalului din cadrul ÎCCJ și al instanțelor judecătorești**

Analiza modului de stabilire a salarizării personalului din cadrul ÎCCJ și a instanțelor judecătorești (ordonatori secundari pentru Titlul I – Cheltuieli de personal) **a evidențiat o abordare și o practică neunitară, care a generat diferențe valorice semnificative la nivelul indemnizației de încadrare/salariului de bază și/sau a sporurilor acordate personalului atât între ordonatorul principal și instanțele de judecată, cât și între instanțele de judecată**, pentru categoriile profesionale: *personal auxiliar, personal conex, funcționari publici și personal contractual*, cu excepția *magistraților*, pentru care actele administrative de salarizare au fost emise centralizat la nivelul ordonatorului principal de credite.

Modul de stabilire a drepturilor salariale ale personalului la nivelul Înaltei Curți de Casație și Justiție și ale instanțelor judecătorești a evidențiat **impedimente de ordin legislativ** în contextul existenței unui **cadru de reglementare complex, marcat de necorelări/conflicte de natură juridică între Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare, **și jurisprudența în materia salarizării personalului din sistemul de justiție** (sentințe judecătorești, decizii emise de Curtea Constituțională, acte administrative emise în baza hotărârilor judecătorești etc.).

Pentru relevanță, prezentăm următoarele considerente:

- **Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare, **stabilește limite clare sau niveluri maxime pentru drepturile salariale și sporurile acordate personalului încadrat** (art. 38 alin. 6 și art. 25 alin. 1 din actul normativ);
- **Ultra-activarea prin mecanismul legilor de salarizare** (prelungirea efectelor unor legi după abrogarea acestora, în lipsa unor dispoziții legale în materie de salarizare care să fi intrat în vigoare), **a determinat aplicarea în continuare a mecanismului de calcul al salariului de bază/indemnizației de încadrare în baza valorii de referință sectorială (VRS) – indicator variabil**;
- **Acțiunile judecătorești formulate în timp de angajați în contradictoriu cu angajatorii (ÎCCJ, curți de apel, instanțe specializate, judecătorii, tribunale), având ca obiect recunoașterea unor drepturi salariale, au amplificat fenomenul litigios care a înregistrat o dinamică fără precedent**;
- **În materia dreptului, sentințele judecătorești definitive prin care au fost soluționate litigiile de muncă sunt titluri executorii și au forță juridică obligatorie**;
- **Unele prevederi ale OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, au fost supuse controlului de constituționalitate, context în care Curtea Constituțională a constatat că drepturile salariale recunoscute de instanțele de judecată „trebuie incluse în calculul salariului de bază”** (Decizia CCR nr. 794/2016). Prin decizia emisă, Curtea Constituțională a dispus ca până la adoptarea soluției legislative corespunzătoare, din momentul publicării în Monitorul Oficial al României, respectiv din data de 15.12.2016, **instituțiile și autoritățile publice urmează să aplice în mod direct prevederile constituționale așa cum a fost dispus prin decizie**.
- **În temeiul dispozițiilor Sentinței civile nr. 1508/28.10.2020 și a Încheierii pronunțată în data de 28.12.2022 de Tribunalul Dâmbovița având ca obiect contestația cu privire la lămurirea înțelesului, întinderea sau aplicarea acestui titlul executoriu, în anul 2023, la nivelul instanțelor au fost emise acte administrative de salarizare, prin care cuantumurile indemnizațiilor de încadrare/salariilor de bază au fost stabilite „fără a fi afectate de limitările prevăzute de art. 38 alin. 6 din Legea - cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare”;**
- **Procentele de acordare a unor elemente constitutive ale venitului salarial al funcționarilor publici au fost stabilite prin decizii pronunțate de către instanțele de judecată, fără ca acestea să fie prevăzute de acte normative specifice (exemplu: suplimentul de post în procent de 25% și suplimentul corespunzător treptei de salarizare în procent de 25%).**

În perioada auditată, actele administrative de salarizare au fost emise, în marea lor majoritate, în baza sentințelor judecătorești definitive. În baza situațiilor recapitulative și a centralizatoarelor de salarii, din analiza comparativă a nivelului venitului brut total aferent unei luni calendaristice cu salariile acordate *plafonat* (cu respectarea limitărilor prevăzute de Legea nr.153/2017), cu nivelul venitului brut total aferent unei luni calendaristice în care salariile au fost acordate *deplafonat* (fără respectarea limitărilor prevăzute de Legea cadru nr.153/2017) a rezultat o diferență totală în sumă de 35.724.091 lei, pentru 14 curți de apel verificate.

De asemenea, conform datelor raportate prin situațiile financiare încheiate la 31.12.2023, datoriile reprezentând drepturi de natură salarială restante, stabilite prin acte administrative de salarizare și prevăzute în hotărâri judecătorești definitive, au fost în sumă totală de 6.799.139.547 lei.

Situația analizată, prezentată rezumativ pentru fiecare categorie profesională se prezintă astfel:

1. Personal auxiliar de specialitate - Grefieri

- La nivelul acestei categorii profesionale au fost identificate **diferențe** între salariile de bază aferente aceleiași funcții, grad gradație, atât între ordonatorul principal și ordonatorii secundari, cât și între ordonatorii secundari¹³.
- Diferențele identificate între salariile de bază pentru funcția grefier, constatate între ordonatorii de credite, **se datorează faptului că unii ordonatori secundari (curți de apel) au emis acte administrative de salarizare în baza grilelor de salarizare ale altor ordonatori de credite din sistemul de justiție.**
- Distinct de acest aspect, în perioada 2021-2022, pentru personalul auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești, salarizat în baza VRS, **au fost emise acte administrative de salarizare, care au stabilit salariul de bază al grefierilor în baza valorii de referință sectoriale de 605,225 lei cu „respectarea prevederilor art. 38 alin. (6)”, respectiv cu respectarea cuantumului maxim al indemnizației prevăzut în grilele anexate legii cadru a salarizării.**
- În anul 2023, ulterior pronunțării Sentinței Civile nr. 1508/2020 și a Încheierii pronunțată în data de 28.12.2022 de Tribunalul Dâmbovița având ca obiect „*contestația cu privire la lămurirea înțelesului, întinderea sau aplicarea titlului executoriu referitoare la Sentința Civilă nr. 1508/2020*”, **au fost emise acte administrative de salarizare „fără respectarea art. 38 alin. 6 (deplafonat)”** așa cum se precizează în cuprinsul deciziilor.

O analiză comparată a salariului de bază (determinat pe baza VRS în sumă de 605,225 lei) pentru aceeași funcție - grefier gradația 5, vechime peste 20 ani - efectuată din perspectiva incidenței prevederilor art. 38 alin. 6 din Legea – cadru nr.153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* (privind limitările prevăzute pentru anul 2022), a relevat faptul că noul salariu acordat *deplafonat*, în cuantum de 10.921 lei, este mai mare cu 3.663 lei față de cel anterior, acordat cu respectarea limitării prevăzute de legea cadru de salarizare.

¹³ Conform prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, salariul de baza al grefierilor din cadrul ÎCCJ - ordonator principal cuprinde majorarea de 10% pentru nivelul instanței și, în mod corespunzător conduce la un nivel mai mare al salariului de bază decât cel stabilit pentru persoanele care ocupă funcția de grefieri din cadrul curților de apel, pentru care majorarea este de doar 7,5%.

2. Personal auxiliar de specialitate – Specialiști IT

- Analiza modului de salarizare a personalului auxiliar de specialitate - specialiști IT a relevat existența unui cadru normativ de reglementare a drepturilor salariale specifice acestei categorii profesionale marcat de **inconsecvențe de ordin legislativ**, precum și **soluții diferite pronunțate de instanțele de judecată pe același obiect al litigiului**, astfel:
- Potrivit prevederilor **art. 23 din Legea nr. 284/2010 de salarizare unitară**, coroborat cu prevederile **art. 60 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea**, **salariul de bază al specialiștilor IT din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor s-a stabilit potrivit coeficientului de ierarhizare corespunzător funcției de judecător de judecătorie**. Astfel, pentru activitatea desfășurată, **specialiștii IT au avut dreptul la o salarizare stabilită în raport cu nivelul instanței sau parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în muncă și în specialitate, precum și cu alte criterii prevăzute de lege**.
- Prin **Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului din fonduri publice**, care a prevăzut **reîncadrarea personalului începând cu data de 01.01.2018, drepturile specialiștilor IT au fost semnificativ diminuate**.
- Prin **BUG nr. 12/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul justiției a fost introdusă o prevedere reparatorie** [art. II pct. 2, care a completat art. 120 din Legea nr. 304/2004, cu două noi alineate (5¹) și (5²)], **în care se prevede că specialiștii IT beneficiază de aceleași drepturi salariale ca și specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție**. Actele normative incidente prevedeau salarizarea specialiștilor IT la nivelul corespunzător salariului unui procuror cu grad de judecătorie, iar sistemul de salarizare al procurorilor presupune o *ierarhizare pe orizontală în funcție de gradație și o ierarhizare pe verticală raportată la vechimea în funcție*. Ierarhizarea pe verticală, respectiv vechimea în funcție a fost acordată și unor specialiști IT, deși nu există o prevedere legală în sensul echivalării vechimii în funcția de magistrat cu cea de specialist IT.
- Potrivit **Legii cadru nr. 153/2017**, specialiștii IT au fost menținuți și în **Anexa V Cap. II – Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor**.
- **Problematica în materie de salarizare a specialiștilor IT a fost analizată și de instanțe judecătorești**, astfel, potrivit Deciziei nr. 31/17.05.2021, **Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept** din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție a stabilit: „*În interpretarea și aplicarea principiului ierarhizării pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, (...), trimiterea la prevederile nr. crt. 4 lit. B de la cap. I din anexa nr. V la același act normativ (Legea nr.153/2017) vizează aplicarea acestor dispoziții doar în ceea ce privește vechimea în muncă, nu și vechimea în funcție.*”.
- Ulterior, au fost pronunțate alte sentințe judecătorești care au dispus o schimbare de perspectivă prin soluțiile pronunțate în favoarea reclamanților (Sentințe civile pronunțate de Curtea de Apel București, Curtea de Apel Cluj Curtea de Apel Pitești etc.). Prin aceste sentințe s-a constatat că „*salariile lor de bază nu au fost stabilite prin raportare la elementele stabilite de legiuitor, fiind ignorat elementul „vechime în funcție”*”. În sentință s-a subliniat faptul că: „*Este evident că „vechimea în funcție” în raport de care se stabilește salariul de bază al procurorului cu grad de judecătorie, nu este echivalentă vechimii în funcție a specialistului IT, însă câtă vreme norma de trimitere indică, fără a distinge, că salariile specialiștilor IT sunt*

prevăzute în anexă la cap. I lit. B, nr. crt. 4, atunci modul de calcul al acestora nu trebuie să difere, ci trebuie aplicat întocmai, iar angajatorul era dator a calcula salariile de bază pentru reclamanți, prin raportare și la vechimea acestora în funcția lor de specialist IT, iar nu prin eliminarea din algoritmul de calcul a acestui element (....).”

În contextul prezentat, **potrivit datelor și informațiilor puse la dispoziție pentru verificare, nivelul salariului aferent specialiștilor IT variază de la o curte de apel la alta**, astfel că diferența între nivelul minim și nivelul maxim al salariului de bază este de 6.495 lei (respectiv 16.343 lei la nivelul unei curți de apel, față de 22.838 lei la nivelul altei curți de apel).

3. Personal conex din cadrul instanțelor de judecată și parchetelor de pe lângă acestea - șofer, aprod, agent procedural

- În conformitate cu prevederile art. 3 alin. (4) din Legea nr. 567/2004 *privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, funcțiile conexe din cadrul instanțelor de judecată și al parchetelor de pe lângă acestea sunt: agent procedural, aprod și șofer.*
- Salariile de bază ale personalului conex sunt prevăzute în **Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, Capitolul III - *Salarii de bază pentru personalul conex din cadrul instanțelor și parchetelor* - Anexa 5 - *Familia ocupațională de funcții bugetare Justiție și Curtea Constituțională*, iar sporurile de care beneficiază această categorie profesională sunt prevăzute de Capitolul VIII – *Reglementări specifice personalului din sistemul justiției*, din cadrul aceleiași anexe la lege.
- Potrivit prevederilor **art. 90¹ din Legea nr. 567/2004**, salariile de bază ale personalului conex se stabilesc în baza valorii de referință sectorială, în mod similar salariilor prevăzute pentru personalul auxiliar de specialitate.
- Începând cu anul 2023, salariile de bază ale personalului conex din cadrul instanțelor de judecată au fost stabilite prin înmulțirea valorii de referință sectorială în sumă de 605,225 lei cu coeficienții de multiplicare, fără a se raporta la limitele maxime prevăzute de art. 38 alin. 6 din Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, având ca temei dispozitivul sentinței civile pronunțată de Tribunalul Dâmbovița.
- Pe rolul instanțelor de judecată au fost introduse acțiuni judecătorești având ca obiect recunoașterea, pe principiul nediscriminării, a sporurilor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică și sporul pentru păstrarea confidențialității inclusiv pentru personalul care ocupa funcții conexe din cadrul instanțelor de judecată și al parchetelor de pe lângă acestea. **Litigiile au fost soluționate**, de regulă, în favoarea reclamanților, **prin recunoașterea acestor drepturi prevăzute de lege pentru alte categorii profesionale.**

În urma verificărilor efectuate pentru această categorie de personal au fost identificate **diferențe între salariile de bază aferente aceleiași funcții, grad, gradație, precum și acordarea diferențiată a sporurilor aplicate la salariul de bază** pentru persoane care ocupă funcția de șofer și care își desfășoară activitatea în condiții similare. Au fost identificate 7 niveluri ale salariului de bază pentru personalul conex cu aceeași funcție, grad și gradație.

- Un alt aspect care a făcut obiectul verificărilor l-a constituit **acordarea sporurilor aplicate la salariul de bază pentru funcția șofer - personal conex**. Analiza efectuată asupra eșantionului

selectat pentru verificare a **relevat o abordare neunitară cu privire la condițiile de acordare a acestora**, în sensul că:

- **Sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase** - în procent de 15% aplicat la salariul de bază a fost acordat personalului conex **atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul ordonatorilor secundari.**
- **Sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică** – prevăzut de lege în procent de 25% **pentru personalul auxiliar de specialitate** (grefieri, specialiști IT etc.) a fost acordat și personalului conex (aprod, șofer, agent procedural) **în baza unor hotărâri judecătorești, în mod diferit**, de către ordonatorii secundari de credite, respectiv: **25%** aplicat la salariul de bază la nivelul CA Bacău, CA București, CA Galați, CA Constanța și CA Tg. Mureș și în procent **de 15%** aplicat la salariul de bază, spor acordat la nivelul CA Suceava și CA Ploiești.
- **Sporul pentru păstrarea confidențialității** - a fost, de asemenea, acordat în baza hotărârilor judecătorești, în procent de **5%** aplicat la salariul de bază și a fost acordat de către CA Bacău, CA Galați, CA Constanța și CA Tg. Mureș.

În contextul prezentat, **unele curți de apel au acordat personalului care ocupa funcții conexe din cadrul instanțelor, sporuri în procent total de 45%, inclusiv sporuri neprevăzute de legislația în vigoare pentru funcțiile conexe, dar recunoscute de instanță și pentru această categorie profesională.**

4. Categoria profesională – Funcționari publici

— Conform dispozițiilor art. 31 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 *privind Statutul funcționarilor publici*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru activitatea desfășurată, forma valabilă până în data de 04.01.2009, funcționarii publici au avut dreptul la un salariu alcătuit din următoarele elemente constitutive: salariul de bază, sporul de vechime în muncă, *suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare*. Acest articol a fost abrogat de art. 597 din OUG nr. 57/2017 *privind Codul Administrativ*.

Acordarea drepturilor bănești de natura *suplimentului postului și al suplimentului corespunzător treptei de salarizare* **a făcut obiectul unor acțiuni formulate de către funcționarii publici la instanțele de judecată, prin care aceștia au solicitat recunoașterea și plata acestor drepturi.**

— **Temeiul legal** al emiterii actelor administrative de salarizare pentru acordarea acestor suplimente în perioada auditată **îl constituie două decizii ale instanțelor din perioada 2008 - 2009, respectiv Decizia nr. 282/2008 a Curții de Apel Iași și Decizia nr. 693/R/25.06.2009 a Curții de Apel Galați, precum și Încheierile prin care au fost lămurite dispozițiile acestor decizii în anul 2020, pronunțându-se „în sensul includerii și păstrării în salariul de bază brut lunar al recurenților – reclamanți, ca urmare a punerii în aplicare a legilor succesive de salarizare, a suplimentului postului și suplimentului treptei de salarizare acordate prin această hotărâre irevocabilă.”**

— **Procentele aferente celor două suplimente de post și de treaptă** nu au fost prevăzute de actul normativ (Legea nr. 188/1999), acestea fiind **stabilite prin hotărâri judecătorești definitive ale instanțelor de judecată, respectiv 25% din salariul de bază pentru suplimentul postului și 25% din salariul de bază pentru suplimentul corespunzător treptei de salarizare.**

— Sentințele judecătorești și încheierile pentru lămurirea dispozițiilor acestor sentințe, prin care au fost acordate funcționarilor publici suplimentul de post și suplimentul de treaptă **se referă doar la acordarea acestor suplimente, fiecare în procent de 25% și includerea lor în salariul de**

bază, nu și la modul de aplicare. Punerea în aplicare a acestor sentințe a generat însă abordări diferite privind determinarea cuantumurilor salariului de bază.

- În baza Deciziei nr. 794/2016 emisă de Curtea Constituțională, prin care s-a statuat că nivelul maxim al salariului de bază: *„trebuie să includă și drepturile stabilite sau recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive”*, drepturile bănești reprezentând *suplimentul de post și suplimentul corespunzător treptei de salarizare* au fost extinse pentru toți funcționarii publici din cadrul ÎCCJ, ordonator principal și ordonatori secundari.
- În anul 2023, după emiterea actelor administrative *„fără respectarea plafonării impuse de art. 38 alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru categoriile profesionale care au indemnizațiile de încadrare/salariile de bază stabilite în baza VRS”* (respectiv magistrați, personal auxiliar și conex), la nivelul instanțelor de judecată au fost emise acte administrative de salarizare pentru *„deplafonarea”* salariului de bază și pentru categoria profesională funcționari publici. **Temeiul legal invocat la emiterea acestor acte au fost deciziile de salarizare emise pentru magistrați, precum și principii precum discriminarea.** De asemenea, în actele administrative emise în anul 2023 se invocă prevederile **art. 90² din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și ale parchetelor de pe lângă acestea**, potrivit cărora: *„Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instanțelor judecătorești, parchetelor de pe lângă acestea, (.....) sunt salarizați potrivit dispozițiilor legale aplicabile acelorași categorii de personal din aparatul Consiliului Superior al Magistraturii.”*, iar potrivit deciziei CSM: *„...drepturile salariale ale funcționarilor publici se calculează la un salariu de bază brut lunar stabilit prin includerea suplimentului postului în procent de 25% din salariul de bază brut lunar și suplimentului corespunzător treptei de salarizare în procent de 25% din salariul de bază brut lunar, fără a fi afectat de aplicarea prevederilor art. 38 alin. (6) din Legea -cadru nr. 153/2017... ”*

În contextul prezentat, **pentru salariile de bază** (funcția de consilier/expert superior, gradația 5, vechime peste 20 de ani în funcție) s-au constatat **6 niveluri ale salariului de bază în cadrul a 13 entități verificate**. Diferența între salariu de bază minim și maxim este de 4.825 lei, iar în situația în care sunt comparate veniturile brute realizate, diferența este de 6.255 lei.

5. Personal contractual – funcție muncitor

- *Salariile de bază ale personalului contractual sunt reglementate de Legea nr.153/2017, în Anexa VIII, Capitolul II - Salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate, lit. C Alte funcții comune din sectorul bugetar, iar sporurile de care beneficiază sunt prevăzute la lit. I - Reglementări specifice personalului încadrat pe bază de contract individual de muncă - personal contractual din administrația publică.*
- Din verificările efectuate asupra operațiunilor aferente eșantionului selectat pentru categoria personal contractual - funcția muncitor calificat, treapta I, gradația 5, **au fost identificate niveluri diferite ale salariului de bază și ale sporului acordat pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase**, diferența între maximul și minimul sporului acordat fiind în sumă de 549 lei.

Pentru asigurarea coerenței, clarității și uniformizării modului de aplicare a normelor juridice în domeniul salarizării personalului angajat în sistemul judiciar au fost formulate următoarele recomandări:

RECOMANDĂRI:

- ① **Inițierea demersurilor pentru promovarea unui proiect de lege a salarizării specifice domeniului justiției, precedată de o evaluare care să evidențieze veniturile salariale corespunzătoare fiecărei categorii profesionale din acest domeniu.
Termen de implementare propus: 30.07.2025.**
- ② **Intensificarea dialogului și a colaborării cu instituțiile din cadrul Familiei ocupaționale „Justiție” pentru a identifica soluții viabile necesare ajustării politicii salariale și transpunerii reglementărilor legale în norme și proceduri administrative interne, precum și pentru a preveni litigiile de muncă.
Termen de implementare propus: permanent.**
- ③ **Consolidarea structurii de audit public intern în vederea asigurării cadrului organizatoric și funcțional necesar desfășurării în condiții optime a activității de audit public intern, atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul instanțelor de judecată cu respectarea competențelor conferite de reglementările legale.
Termen de implementare propus: 30.06.2025.**
- ④ **Analizarea salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare și a sporurilor aferente, acordate întregului personal din cadrul ÎCCJ și al instanțelor judecătorești din punct de vedere al legalității și respectării principiului egalității, în contextul în care sunt necesare instrumente de ordin legal care să asigure o abordare și aplicare unitară a salarizării raportat la amploarea fenomenului litigios. Analiza va fi efectuată de către o comisie desemnată în acest sens, din care vor face parte specialiștii din cadrul structurilor de specialitate ale ÎCCJ, respectiv resurse umane, salarizare, juridic și audit public intern. Raportul cuprinzând concluziile analizei realizate va fi înaintat Ministerului Justiției, Consiliului Superior al Magistraturii, Guvernului și Parlamentului României în vederea promovării măsurilor legale necesare asigurării unei abordări unitare a salarizării personalului din cadrul autorităților judecătorești.
Termen de implementare propus: 31.07.2025.**

⇒ **Impactul aplicării hotărârilor judecătorești definitive în materia salarizării personalului din cadrul instanțelor judecătorești, asupra limitării sporurilor la 30% acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite** (dispoziție prevăzută de art. 25 alin. 1 din Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare)

- Analiza modului de salarizare a personalului din cadrul ordonatorilor secundari, efectuată prin raportare la sistemul de referință prezentat, a relevat că în perioada 2021 - 2023, la **nivelul unor ordonatori secundari și terțiari de credite s-a înregistrat depășirea plafonului de 30% aplicabil sporurilor, prevăzut la art. 25 alin. (1) din Legea nr. 153/2017**, cu modificările și completările ulterioare.

S-a constatat că pe de o parte, **Legea cadru nr.153/2017 reglementează cuantumul sporurilor ca limită maximă de 30%**, iar pe de altă parte, **hotărârile judecătorești pronunțate sunt titluri executorii cu forță juridică obligatorie, care trebuie puse în aplicare, au dispoziții contrare.**

Pentru relevanță, exemplificăm că pentru categoriile profesionale personal auxiliar de specialitate și conex **unele instanțe de judecată au recunoscut prin hotărâri judecătorești drepturi de natura sporurilor acordate în procent total de 45% din salariul de bază** (procent rezultat din cumularea *sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase* de 15%, cu *sporul pentru solicitare neuropsihică* de 25% și *sporul de confidențialitate* de 5%) și astfel au fost acordate personalului din sistemul de justiție sporuri în acest cuantum. Ulterior **și alte curți de apel au acordat sporuri cumulate în procent de 45%** ca urmare a unor decizii pronunțate de instanțele de judecată sau ca urmare a extinderii aplicării acestora.

Pentru a se evita această situație, în timpul misiunii de audit de conformitate, **Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept** prin Decizia nr. 3/2024, publicată în Monitorul Oficial din data de 09.05.2024, pronunțată în Dosarul nr. 2628/1/2023 **cu privire la solicitarea în instanță de către reclamanți a unor drepturi de natura sporurilor prin invocarea principiului nediscriminării**, a dispus: „**În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 25 alin. (1) și art. 6 lit. b) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, principiul nediscriminării nu poate fi invocat pentru acordarea sporurilor prevăzute de art. 4 și 5 din capitolul VIII anexa nr. V a Legii-cadru nr. 153/2017 la nivel maxim, dacă astfel s-ar depăși plafonul de 30% prevăzut de art. 25 din același act normativ.**”

⇒ **Aspecte referitoare la aprobarea statelor de funcții și personal, având ca temei legal prevederile Legii nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, cu modificările și completările ulterioare**

- Potrivit prevederilor art. 142 alin. 2 din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară*, cu modificările și completările ulterioare, bugetul aprobat pentru cheltuielile de personal aferent curților de apel, al tribunalelor, al tribunalelor specializate și al judecătoriilor, precum și cel aprobat pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal, este cuprins în bugetul Înaltei Curți de Casație și Justiție și este gestionat de aceasta, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, având calitatea de ordonator principal de credite pentru instanțele judecătorești cu privire la aceste categorii de cheltuieli.

Prin art. 162 lit. c) din Legea nr. 304/2022 *privind organizarea judiciară* s-a prevăzut că statele de funcții și de personal pentru curțile de apel, tribunale, tribunale specializate și judecătorii se aprobă prin ordin al ministrului justiției, iar ulterior acestei date, conform art. 148 alin (1) prin ordin al Președintelui ÎCCJ.

Examinarea acestor documente pentru perioada de referință luată în analiză (2021- 2023) a relevat că **statele de funcții și de personal ale instanțelor judecătorești nu au fost aprobate de către ordonatorul principal de credite**, context în care prin Circulara nr. 1310/06.07.2023 transmisă de către ÎCCJ către toate curțile de apel, președintele ÎCCJ a solicitat *„o analiză riguroasă referitoare la stabilirea drepturilor de natură salarială pentru toate categoriile de personal, respectiv personal auxiliar de specialitate și conex, funcționari publici și contractuali, cu excepția magistraților, pentru care drepturile salariale se stabilesc prin act administrativ al ordonatorului principal de credite”*.

În timpul misiunii de audit de conformitate, potrivit documentelor prezentate, Președintele ÎCCJ a emis ordine prin care au fost aprobate doar statele de funcții ale ordonatorilor secundari, pentru perioada cuprinsă între data de 01.01.2023 și până în prezent.

⇒ **Aspecte referitoare la alocarea sumelor din Fondul de rezervă bugetară către ordonatorii secundari și terțiari pentru plata unor drepturi salariale recunoscute de instanțele de judecată**

- În conformitate cu prevederile **HG nr. 1279/18.12.2023** *privind alocarea unor sume din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2023, pentru suplimentarea bugetului Înaltei Curți de Casație și Justiție, Ministerul Public și Ministerul Justiției*, **bugetul ÎCCJ a fost suplimentat cu suma de 767.000 mii lei** (Titlul 10 „Cheltuieli de personal” cu suma de 639.000 mii lei și Titlul 59 „Alte cheltuieli” cu suma de 128.000 mii lei), **sume destinate achitării drepturilor de natură salarială stabilite prin titluri executorii în favoarea personalului din cadrul ÎCCJ și din cadrul celorlalte instanțe judecătorești, pentru care termenele eșalonate de plată se împlinesc în anul 2023, precum și a accesoriilor aferente acestor drepturi, calculate potrivit legii.**

Suma necesară achitării integrale a debitelor restante în anul 2023, atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul celor secundari, terțiari și judecătorii a fost de 1.720.774.899 lei, iar suma alocată din Fondul de rezervă a fost de 767.000.000 lei, ceea ce reprezintă aproximativ un procent de 44,57% din necesar.

- Din analiza solicitărilor de fonduri bugetare comparativ cu sumele alocate pe fiecare ordonator secundar în parte, a rezultat că repartizarea sumelor **nu a fost uniformă în raport de necesar.**
- Tranșele reprezentând **titluri executorii au fost achitate personalului angajat în baza deciziilor pe care fiecare ordonator secundar le-a adoptat**, în condițiile în care la nivelul ÎCCJ nu există o procedură operațională care să stabilească criteriile care stau la baza repartizării creditelor bugetare pentru plata sentințelor judecătorești definitive și un mod unitar de lucru.
- Potrivit documentelor prezentate echipei de audit, **după alocarea de către ÎCCJ către ordonatorii secundari a sumelor reprezentând drepturi de natură salarială stabilite prin titluri executării, instanțele de judecată au restituit ca neutilizate credite bugetare în cuantum total de 28.254.386 lei, aceasta reprezentând o blocare nejustificată a fondurilor bugetare.**

Blocarea fondurilor publice a fost generată de **fundamentarea deficitară de către unele curți de apel, a sumelor necesare pentru plata tranșelor reprezentând drepturi salariale recunoscute de instanțele de judecată prin hotărâri definitive pronunțate în favoarea salariaților.**

RECOMANDARE:

- ⑤ **Inițierea demersurilor pentru consolidarea autorității ordonatorului principal de credite în relație cu instanțele judecătorești vizând adoptarea deciziilor financiare ce decurg din gestionarea bugetului pentru cheltuielile de personal, precum și pentru alte categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal ale curților de apel, tribunalelor, tribunalelor specializate și al judecătoriilor.**

Termen de implementare propus: 30.06.2025.

⇒ Aspecte referitoare la funcționarea sistemului de control intern managerial

- În procesul de evaluare a criteriilor de conformitate a fost analizat sistemul de control intern managerial, existența și funcționarea controalelor automate/manuale pe fluxul operațiunilor aferente salarizării/decontării drepturilor câștigate în instanță de către personalul angajat la nivelul ÎCCJ și a ordonatorilor secundari și terțiari de credite. Analiza realizată din această perspectivă a relevat că în perioada supusă auditului, **ÎCCJ nu a dispus de un program informatic integrat dedicat drepturilor recunoscute de instanțele judecătorești în favoarea reclamanților**, respectiv aplicații informatice sau module de procesare/evidență/monitorizare a sumelor câștigate de angajați în instanțele de judecată.
- În timpul misiunii de audit **au fost inițiate acțiuni în vederea achiziționării și implementării unui program informatic integrat atât la nivelul aparatului propriu al ÎCCJ, cât și al instanțelor judecătorești.** Astfel, platforma software integrată a fost extinsă, în sensul că au fost achiziționate servicii de „*Implementare și configurare software, suport tehnic și mentenanță*” și următoarele module: *Managementul economico – financiar, Managementul integrat al salarizării publice și managementul hotărârilor judecătorești.* În cadrul primei etape de instalare și configurare a modului *Managementul integrat al salarizării publice* pe serverul ÎCCJ au fost configurate 57 de unități, respective 15 Curți de Apel și 42 de tribunale, iar pentru toți utilizatorii a fost activată luna curentă de lucru (noiembrie 2024).

RECOMANDĂRI:

- ⑥ **Întărirea mecanismelor de control intern managerial la nivelul ordonatorilor secundari și terțiari ai ÎCCJ, cu scopul de a asigura gestionarea adecvată a procesului de stabilire și calcul al drepturilor salariale, precum și de punere în executare a hotărârilor judecătorești pentru categoriile de personal aflate în subordinea acestora, având în vedere că responsabilitatea pentru utilizarea legală și eficientă a fondurilor publice alocate instanțelor de judecată revine integral acestor ordonatori.**

Termen de implementare propus: 30.06.2025

- ⑦ **Implementarea sistemului informatic de evidență centralizată a drepturilor salariale/**

drepturilor câștigate în instanță, astfel încât să se asigure instituirea mecanismului de monitorizare și evaluare periodică a conformității cu reglementările legale specifice salarizării, atât la nivelul ordonatorului principal, cât și la nivelul instanțelor.
Termen de implementare propus: 30.09.2025

Vă asigurăm de sprijinul nostru dacă aveți nevoie de clarificări cu privire la implementarea recomandărilor.

CURTEA DE CONTURI A ROMÂNIEI

Aprobat de Plenul Curții de Conturi A României prin Hotărârea nr.350/04.04.2025