

**R O M Ȃ N I A**  
**TRIBUNALUL HUNEDOARA**  
**SECȚIA I-A CIVILĂ**

**SENTINȚA CIVILĂ NR. 2064/2020**

**DOSAR NR.1763/97/2020**

**Ședința publică din data de 14 octombrie 2020**

*Instanța constituită din:*

<b>PREȘEDINTE :</b>	<b>Badistru Ella Cristina</b>	<b>- Judecător</b>
	<b>Oșan Adriana Geta</b>	<b>- Asistent judiciar</b>
	<b>Florea Ionela</b>	<b>- Asistent judiciar</b>
	<b>Micin Cecilia Ana</b>	<b>- Grefier</b>

Pe rol fiind judecarea *acțiunii în conflict individual de muncă* formulată de SINDICATUL ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR JUDEȚUL HUNEDOARA, în numele și pentru membrul de sindicat reclamant Aspru Ioan împotriva pârâtului Liceul Tehnologic “Dimitrie Leonida” Petroșani, având ca obiect, *drepturi bănești*.

La apelul nominal făcut în ședința publică s-a prezentat consilier juridic Radu Cristiana pentru reclamant, lipsă fiind reclamantul și pârâtul.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a expus referatul cauzei de către grefierul de ședință, care a învederat instanței: obiectul litigiului „*drepturi bănești*”, stadiul procesual „*fond*”, precum și faptul că procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a constatat că în data de 06.10.2020 prin serviciul registratură al instanței s-a depus la dosar de către consilier juridic Radu Cristiana, delegație de reprezentare a intereselor organizației sindicale și membrilor de sindicat.

Raportat la dispozițiile art.131 Cod proc.civ., instanța pune în discuție verificarea și stabilirea competenței.

Reprezentanta reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana, apreciază că Tribunalul Hunedoara este instanța competentă să judece prezenta cauză.

Instanța constată că este competentă general, material și teritorial să soluționeze prezenta cauză conform art.269 Codul muncii, art.1, 208, 210 din Legea nr.62/2011 coroborat cu art.95 pct.4 Cod proc.civ.

Reprezentanta reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana, arată că nu mai are alte cereri și probe de formulat, solicitând judecarea cauzei pe fond.

Nemaifiind alte cereri de formulat sau probe de administrat și ținând seama de înscrisurile depuse la dosar în probațiune, instanța declară cercetarea procesului încheiată și acordă cuvântul în dezbateră fondului:

Reprezentanta reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana, solicită admiterea acțiunii astfel cum a fost formulată în scris, pentru motivele expuse pe larg în conținutul acesteia. Totodată solicită a se avea în vedere și practica judiciară depusă la dosarul cauzei. Fără cheltuieli de judecată.

Instanța reține cauza în pronunțare.

**TRIBUNALUL,**

Asupra cauzei de față, constată următoarele:

Prin acțiunea în conflict individual de muncă înregistrată la această instanță sub nr. 1763/97/2020, Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara în numele și pentru membru de sindicat reclamant Aspru Ioan a chemat în judecată pârâtul Liceul Tehnologic “Dimitrie

Leonida” Petroșani solicitând obligarea acestuia la calculul și plata drepturilor salariale neacordate, respectiv a diferențelor salariale rezultate din neaplicarea la salariul de bază aflat în plată a majorărilor/creșterilor salariale, acordate diferențiat în raport de funcția deținută/dreptul obținut :

- majorarea salariului de bază cu 15% pentru activitatea desfășurată în învățământul special, începând cu 11.09.2017 și până la data pronunțării prezentei sentințe, sume actualizate cu rata inflației la data plății;

- plata pe viitor a drepturilor salariale cuvenite reprezentând majorări/creșteri ale salariului de bază, respectiv pe perioada cât îndeplinesc condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorărilor salariale solicitate;

- plata dobânzii legale penalizatoare pentru sumele menționate la pct. I, ce reprezintă prețul lipsei de folosință a sumei cuvenite, începând cu data nașterii dreptului și până la plata sumei datorate.

În fapt, reclamantul a arătat că începând cu data de 1.07.2017, a intrat în vigoare Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (modificată și completată), care prevede în Anexa nr. I -Familia Ocupațională de Funcții Bugetare "Învățământ"-Capitolului I – Subcapitolul II (Reglementări specifice personalului didactic din învățământ) următoarele:

Art. 4: „Personalul didactic din învățământul special beneficiază de o majorare cu 15% a salariului de bază.”

Art. 5: „ (1) Personalul didactic din învățământ, inclusiv personalul didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar, bibliotecilor centrale universitare, respectiv al instituției de nivel superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.”

Art. 7: „ Personalul didactic care asigură predarea simultană la 2-5 clase de elevi/grupe în învățământul preșcolar, primar sau gimnazial, primește o majorare a salariului de bază, după cum urmează: a) pentru 2 clase de elevi/grupe, o creștere cu 7% a salariului de bază deținut; b) pentru 3 clase de elevi/grupe, o creștere cu 10% a salariului de bază deținut; c) pentru 4 clase de elevi/grupe, o creștere cu 15% a salariului de bază deținut; d) pentru 5 clase de elevi/grupe, o creștere cu 20% a salariului de bază deținut.”

Art. 8: „Personalul didactic care îndeplinește funcția de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii, profesorii pentru învățământul primar, profesorii pentru învățământul preșcolar beneficiază de o majorare de 10% a salariului de bază.”

Așa cum rezultă din adeverința emisă de pârâta unitate de învățământ, membru de sindicat face parte din personalul didactic, astfel cum este acesta definit la art. 88 alin. (2) din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare – *respectiv personal didactic de predare*.

În calitate de personal didactic, în raport de specificul activității desfășurate și de prevederile legale în vigoare, membru de sindicat este îndreptățit să beneficieze de creșterea salariului de bază cu 15% pentru activitatea desfășurată în învățământul special și special integrat.

Deși textele de lege invocate prevăd expres faptul că drepturile respective sunt majorări ale salariului de bază, în mod nelegal unitatea pârâtă nu a procedat la calculul și plata corecte ale acestor drepturi (aspect care rezultă explicit din adeverințele emise de unitatea de învățământ și anexate prezentei cereri de chemare în judecată); practic, ele nu au fost operate ca majorări ale salariului de bază, astfel cum sunt prevăzute expres de Legea nr. 153/2017, ci au urmat regimul sporurilor și indemnizațiilor, fiind calculate de pârâtă prin raportare la salariul de bază istoric (în plată la data de 31.12.2016), majorat, iar nu la salariul de bază în plată.

Reclamantul susține că o asemenea interpretare este vădit nelegală, deoarece drepturile mai sus menționate sunt expres definite de lege ca „MAJORĂRI” sau „CREȘTERI” ale salariului de bază, iar NU ca sporuri sau indemnizații.

Dacă legiuitorul ar fi dorit să le reglementeze ca sporuri sau indemnizații, ar fi făcut-o, așa cum s-a întâmplat în legislația anterioară în materia salarizării personalului din învățământ; în acest sens, învederăm instanței că Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea personalului didactic și didactic auxiliar (aplicabilă în perioada 2011-2016) reglementa: indemnizație de 15%

pentru personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și didactic auxiliar din învățământul special (Anexa nr. 5, art. 3 lit. C- Capitolul I și art. 3 Capitolul II); indemnizație de 10 % pentru personalul didactic care îndeplinește activitatea de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii și profesorii pentru învățământul preșcolar (Anexa nr. 5, art. 3 lit. E din Capitolul I), spor de 7%, 10% și 15% pentru personalul care asigură predarea simultană la 2-4 clase (Anexa nr. 5, art. 6 din Capitolul I).

Ori, în actuala reglementare, niciunul dintre drepturile de mai sus nu mai este definit ca indemnizație sau spor – toate sunt majorări/creșteri ale salariului de bază.

Sintagma „salariu de bază” are în vedere, în accepțiunea Legii-cadru nr. 153/2017, salariul de bază în plată, calculat conform dispozițiilor actului normativ în cauză, ținând cont atât de salariile de bază din anexele la Legea-cadru de textele speciale privind aplicarea Legii [respectiv art. 38 alin. (1), (2) lit. d) și alin. (41) – texte derogatorii aplicabile personalului din învățământ], cât și de dispozițiile tranzitorii ale acesteia [*art.39 alin.(6)– text derogatoriu, aplicabil exclusiv personalului din învățământ*], referitoare la cum se ajunge la respectivele salarii de bază, prin creșteri anuale succesive aplicate salariilor anterioare.

Inclusiv Ministerul Muncii și Justiției Sociale a precizat expres că drepturile reglementate de Legea-cadru nr.153/2017 ca majorări/creșteri ale salariului de bază trebuie calculate prin raportare la salariul de bază în plată.

Astfel în documentul intitulat „Clarificări privind aplicarea Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2019” – postat pe site-ul instituției în cauză – la pct. 2 se precizează „Cum se acordă în anul 2019 majorările salariului de bază prevăzute în Legea-cadru”, răspunsul fiind următorul: „Majorarea salariului de bază se va aplica asupra salariului de bază stabilit pentru luna ianuarie 2019, care este compus din salariul de bază aferent lunii decembrie 2018 și  $\frac{1}{4}$  din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018.”

În continuare, se oferă un exemplu de calcul, care nu face decât să confirme faptul că drepturile salariale reglementate de Legea - cadru nr. 153/2017 ca „majorări ale salariului de bază” se calculează la salariul de bază în plată în prezent.

Spre deosebire de drepturile instituite ca majorări salariale, la pct. 6 din aceleași clarificări, regăsim „cum va fi determinat cuantumul sporurilor în anul 2019”, răspunsul fiind: „în anul 2019, sporurile prevăzute de lege se acordă personalului care beneficia de acestea în luna decembrie 2018, cel mult la nivelul cuantumului acordat la acea dată, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

Deci, în timp ce sporurile și indemnizațiile sunt plafonate la nivelul anului anterior, drepturile instituite prin lege ca „majorări”/”creșteri” ale salariului de bază nu sunt supuse aceluiași regim, astfel că ele trebuie calculate la salariul de bază în plată.

În același sens, în adresa MMJS nr. 343/DM/28.02.2019 se arată expres că „prevederile art. 4, art. 7 și ale art. 8 de la Pct. B «Reglementări specifice personalului didactic din învățământ» din Anexa nr. I la Legea-cadru stipulează faptul că, personalul didactic din învățământul special, cel care asigură predarea simultană și cel care îndeplinește funcția de diriginte, învățător, beneficiază de o majorare a salariului de bază și, ca atare, nu intră sub incidența art. 34 alin. (2)” – (cu referire la art. 34 alin. (2) din O.U.G. nr. 114/2018, care a dispus plafonarea sporurilor și indemnizațiilor la nivelul anului 2018 – n.a.)

Mutatis mutandis, raționamentul Ministerului Muncii este valabil și în anii anteriori – respectiv în anul 2018 și în intervalul 01.07.2017 (data intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017) – 31.12.2017 – neexistând nicio prevedere legală contrară.

Nu trebuie ignorat nici principiul constituțional consacrat la art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală: „În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie.”

În considerarea acestui principiu, pentru eliminarea oricăror tendințe de reglementare a unor drepturi pur formale, acordarea majorărilor/creșterilor salariale solicitate se impune, prin prisma celor invocate anterior, pentru ca dreptul personalului didactic, reglementat de lege, să nu devină doar o obligație lipsită de conținut.

În concluzie de la data de 01.07.2017 (data intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice) trebuiau majorate cu procentele prevăzute expres de lege salariile de bază ale întregului personal didactic din învățământul preuniversitar care: desfășoară activitate de control financiar preventiv (cu 10%); desfășoară activitate în învățământul special (cu 15%); au gradație de merit (cu 25%); desfășoară activitate în regim simultan (cu 7%, 10%, 15% și 20%); au calitatea de diriginte, învățător, educatoare, institutor, profesor pentru învățământul primar, profesor pentru învățământul preșcolar (cu 10%).

Reclamantul solicită instanței să observe că membrii de sindicat reprezentați îndeplinesc condițiile pentru calculul și plata corecte ale drepturilor mai sus menționate, dar nu au beneficiat de acestea, aspecte care rezultă din adeverințele emise de unitatea de învățământ pârâtă, anexate prezentei.

Mai mult, învederează faptul că există deja practică judiciară favorabilă în materie.

Astfel, într-o speță similară, Tribunalul Mehedinți a admis acțiunea, obligând unitatea de învățământ, în raport de situația concretă a cadrului didactic reprezentat, să calculeze reclamantului membru de sindicat: „majorarea de 10% la salariul de bază în plată în anul 2018 pentru funcția de diriginte și să plătească acestuia diferențele de drepturi bănești dintre drepturile convenite și cele efectiv încasate, începând cu data de 01.01.2018...” + „creșterea cu 25% la salariul de bază deținut în anul 2018 pentru gradația de merit și să plătească acestuia diferențele de drepturi bănești dintre drepturile convenite și cele efectiv încasate începând cu data de 01.09.2018...”.

Pentru a se pronunța astfel, Tribunalul Mehedinți a reținut că, ulterior abrogării O.U.G. nr. 57/2015, „în calculul majorării cu 10% pentru funcția de diriginte, respectiv al creșterii cu 25% pentru gradația de merit, trebuie să se aibă în vedere salariul de bază în plată în momentul acordării dreptului.”

Deci, personalul didactic din județul Mehedinți beneficiază deja de calculul corect al majorărilor/creșterilor salariale reprezentând dirigenție și gradație de merit (pe cale de consecință și învățământ special și predare simultană (prin raportare la salariul de bază în plată, nu la salariul „istoric”). A nu acorda aceleași drepturi membrilor noștri de sindicat reprezentați în prezenta cauză înseamnă a-i plasa, în mod nejustificat, într-o situație de inferioritate față de salariați încadrați în funcții similare din sistemul național de învățământ, ceea ce echivalează cu discriminarea lor.

În consecință, pentru toate considerentele detaliate mai sus față de prevederile constituționale și legale, ținând cont de înscrisurile anexate, se solicită admiterea capătului I de cerere astfel cum a fost formulat.

Pentru considerentele detaliate la pct. I, având în vedere faptul că raționamentul juridic expus anterior își va păstra valabilitatea și după data pronunțării sentinței, ținând cont de situația de fapt și pentru a nu fi nevoie de declanșarea periodică a unor litigii cu același obiect, reclamantul apreciază că se impune și admiterea capătului II de cerere, cu obligarea pârâtului și la plata pe viitor a drepturilor salariale convenite reprezentând majorări/creșteri ale salariului de bază, respectiv pe perioada cât îndeplinesc condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorărilor salariale solicitate.

În același timp, însă, consideră că, începând cu data depunerii cererii de chemare în judecată, pârâta datorează și dobânda legală penalizatoare pentru majorările salariului de bază, convenite și neachitate, reprezentând lipsa folosinței drepturilor convenite.

Cu privire la acest aspect, învederează instanței art. 278 alin. 1 din Codul muncii republicat următoarele: „Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.”

În consecință, apreciază că, și în privința daunelor interese datorate de pârâtă membrilor de sindicat reprezentați pentru neplata drepturilor salariale sunt aplicabile dispozițiile legislației civile, respectiv cele ale Codului civil (Noul Cod civil – Legea nr. 287/2009, republicată), respectiv:

*Art. 1530: Creditorul are dreptul la daune-interese pentru repararea prejudiciului pe care debitorul i l-a cauzat și care este consecința directă și necesară a neexecutării obligației.*

*Art. 1531 (1) Creditorul are dreptul la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării.(2) Prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor și beneficiul de care acesta este lipsit. La stabilirea prejudiciului se ține seama de reducerea unor*

*cheltuieli sau de evitarea unor pierderi de către creditor ca urmare a neexecutării obligației.(3) Creditorul are dreptul și la repararea prejudiciului nepatrimonial.*

*Art. 1535 (1) În cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până în momentul plății, în cuantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu. În acest caz, debitorul nu are dreptul să facă dovada că prejudiciul suferit de creditor ca urmare a întârzierii plății ar fi mai mic.(2) Dacă, înainte de scadență, debitorul datora dobânzi mai mari decât dobânda legală, daunele moratorii sunt datorate la nivelul aplicabil înainte de scadență. (3) Creditorul are dreptul, în plus, la daune-interese pentru orice prejudiciu suplimentar pe care l-a suferit din cauza neexecutării obligației.*

Se invocă în speță și incidența dispozițiilor art. 2 din O.G. nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie și penalizatoare pentru obligații bănești, precum și pentru reglementarea unor măsuri financiar-fiscale în domeniul bancar, potrivit căroră: „În cazul în care, potrivit dispozițiilor legale sau prevederilor contractuale, obligația este purtătoare de dobânzi remuneratorii și/sau penalizatoare, după caz, și în absența stipulației exprese a nivelului acestora de către părți, se va plăti dobânda legală aferentă fiecăreia dintre acestea.”

O.G. nr. 13/2011 a abrogat O.G. nr. 9/2000 privind nivelul dobânzii legale pentru obligații bănești, aprobată prin Legea nr. 356/2002, care stipula că „părțile sunt libere să stabilească, în convenții, rata dobânzii pentru întârzierea la plata unei obligații bănești” – art. 1 – și că „în cazul în care, potrivit dispozițiilor legale sau prevederilor contractuale, obligația este purtătoare de dobânzi fără să se arate rata dobânzii, se va plăti dobânda legală” – art. 2.

Daunele interese constau în dobânda legală, ce curge de drept, fără punerea în întârziere, de la data scadenței drepturilor salariale prevăzute în contractul individual de muncă - aceasta deoarece obligația legală de plată a salariului trebuia îndeplinită la data stabilită prin contractul individual de muncă. În acest sens s-au pronunțat deja Tribunalul Dolj, Tribunalul Olt, Curtea de Apel București etc.

În condițiile în care este vorba de o întârziere la plata unei obligații de plată, în speță discutăm despre dobânda legală penalizatoare, astfel cum este aceasta definită la art.1 alin. (3) O.G. nr. 13/2011: „Dobânda datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență este denumită dobândă penalizatoare”.

În același sens sunt și Deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 7/27.04.2015 și nr. 21/22.06.2015 (pronunțate în recursuri în interesul legii), instanța supremă statuând obligativitatea plății dobânzii penalizatoare - obligatorii, potrivit art. 517 alin. (4) Noul cod de procedură civilă.

În sensul celor de mai sus s-a pronunțat în recurs în interesul legii și ICCJ prin Decizia nr. 2/17.02.2014 (dosar nr. 21/2013), a statuat: „În aplicarea dispozițiilor art. 1082 și art.1088 din Codul civil din anul 1864, respectiv art. 1531 alin. (1), alin. (2) teza I și art. 1535 alin. (1) Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, pot fi acordate daune-interese moratorii, sub forma dobânzii legale pentru plata eşalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar (...)”. Și această decizie este obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Noul cod de procedură civilă.

Reclamantul apreciază că acordarea dobânzii legale penalizatoare se impune pentru neplata la scadență a sumei datorate, creditorii (membrii de sindicat beneficiari ai majorărilor/creșterilor salariale) fiind privați de folosirea sumelor de bani cuprinse între data scadenței și data plății efective. Daunele-interese moratorii (dobânda legală) reprezintă o sancțiune pentru întârzierea la plată a unor obligații, dispuse – în cazul de față – de lege în sarcina angajatorului.

În drept s-au invocat: art. 148 și urm, art. 194 din Noul Cod de Procedură Civilă; art. 268 alin. (1), art.278 alin. (1) Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011; art. 15 din Legea-cadru nr. 153/2017, art.4, art.5, art.7, art.8 din Anexa nr.1, Capitolul I, Subcapitolul B la Legea-cadru nr.153/2017; art.88 alin. (1) Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare; art.1 alin. (5) din Constituția României; art. 2, art. 3 din O.G. nr. 13/2011, art.1530, art.1531, art.1535 Noul Cod civil.

În probațiune s-au depus următoarele înscrisuri: împuternicire, adeverința emisă de unitatea de învățământ, clarificări privind aplicarea Legii cadru nr. 153/2017, practică judiciară .

Acțiunea este scutită de la plata taxei judiciare de timbru, conform art.270 Codul Muncii.

Pârâtul legal citat, nu a formulat întâmpinare în cauză.

Din examinarea actelor și lucrărilor dosarului, instanța reține următoarele:

În fapt, din adeverința nr. 264/30.06.2020 (f.6) rezultă că reclamantul este salariat al unității de învățământ pârâte, având calitatea de profesor, începând cu data de 01.09.2002 și până în prezent și că în perioadă 11.09.2017- în prezent salariatul a beneficiat/ beneficiază de drepturi prevăzute în Anexa I Capitolul I - Subcapitolul IIB din Legea nr. 153/2017, de o majorare de 15 % a salariului de bază din luna decembrie 2016.

Instanța reține că Legea nr.153/2017 reglementează salarizarea personalului bugetar, că în anexele I- IX la lege sunt prevăzute dispoziții de salarizare cu privire la fiecare familie ocupatională de funcții bugetară, iar în Capitolul I lit. B sunt prevăzute reglementări specifice personalului didactic din învățământ.

În cuprinsul art.4 din actul normativ precitat se prevede beneficiul majorării de 15% a salariului de bază pentru personalul didactic din învățământul special, cum este și cazul reclamantului.

Aceste dispoziții specifice familiei ocupationale învățământ se impun a fi coroborate cu dispozițiile generale și comune în materia salarizării cuprinse în Legea nr.153/2017.

Astfel, art. 38 Legea nr.153/2017 reglementează aplicarea acestui act normativ, dispunând în alin.1 că prevederile legii se aplică etapizat, începând cu 01.07.2017, iar în alin. 2 lit. a) se precizează faptul că : începând cu data de 1 iulie 2017: a) se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor/indemnizațiilor potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleși condiții."

Anterior intrării în vigoare a Legii nr.153/2017, prin O.U.G. nr.9/2017 au fost reglementate măsuri bugetare în anul 2017, prorogarea unor termene, precum și modificarea și completarea unor acte normative, iar în art.1 alin. 1 s-a prevăzut că „**în perioada 1 martie - 31 decembrie 2017, se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna februarie 2017**, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare lunară, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, solda lunară brută/salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care își desfășoară activitatea în aceleși condiții și nu se aplică 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, cu modificările și completările ulterioare."

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, prin art. 38 din Legea nr. 153/2017 se prevede acordarea următoarele creșteri salariale:

a) cuantumul brut al salariilor de baza, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiaza personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleși condiții;

b) prin excepție de la lit. a), începând cu 1 martie 2018, salariile de baza ale personalului care ocupă funcțiile de medici și de asistenți medicali din unitățile sanitare publice, prevăzute în anexa nr. II cap. I, se majorează la nivelul salariului de baza stabilit potrivit prezentei legi pentru anul 2022;

c) prin excepție de la lit. a), începând cu data de 1 martie 2018, pentru personalul prevăzut în anexa nr. II, cuantumul sporurilor, majorărilor, indemnizațiilor, compensațiilor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare se determină, în condițiile reglementate de prezenta lege, utilizând salariul de baza stabilit potrivit prezentului articol, fără a depăși limita prevăzută la art. 25;

d) prin excepție de la lit. a), începând cu 1 martie 2018, cuantumul brut al salariilor de baza, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, de care beneficiază personalul care ocupă funcții didactice din unitățile de învățământ preuniversitar și universitar de stat, se majorează cu 20% față de nivelul acordat pentru luna februarie 2018;

e) prin excepție de la lit. a), salariile lunare ale personalului prevăzut la art. 11 se stabilesc în conformitate cu prevederile acestui articol;

f) indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică prevăzute în anexa nr. IX se stabilesc pe baza coeficienților și a salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată;

g) pentru personalul încadrat în unități sanitare publice aflate în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate, influențele financiare determinate de creșterile salariale prevăzute la lit. a)-c) se asigură prin transferuri din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate de la o poziție distinctă.

Cu privire la perioada 2019-2022, în cuprinsul art. 38 Legea nr. 153/2017 se arată că se va acorda anual o creștere a salariilor de baza, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creștere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de baza, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018. Creșterea respectivă și data de aplicare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat cu respectarea prevederilor art. 6 lit. h).

(5) Prin legea privind plafoanele unor indicatori specificați în cadrul fiscal-bugetar se pot stabili anual alte majorări salariale decât cele prevăzute de prezentul articol.

(6) În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de baza, 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 acorda cele stabilite pentru anul 2022.

(7) Salariile de baza, soldele de funcție/salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se rotunjesc din leu în leu în favoarea salariatului.

Față de dispozițiile art.1 alin.1 O.U.G. nr.9/2017 și art.38 alin.2 lit. a) Legea nr.153/2017 rezultă că majorarea cu 15 % pentru activitatea desfășurată în învățământul special, solicitată începând cu luna septembrie 2017, se raportează la salariul de bază acordat în **luna februarie 2017**, respectiv cel acordat pentru perioada iunie -31 decembrie 2017, dispozițiile legale făcând referire la menținerea în plată a sporului la nivelul acordat.

Decizia nr.41/2018 pronunțată de ICCJ- completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, a stabilit că „ în interpretarea și aplicarea prevederilor art. 3<sup>3</sup> și art.3<sup>4</sup> alin. 3 O.U.G. nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 1 alin. 1, 2, 5 O.U.G. nr.99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aprobată prin Legea nr. 152/2017, începând cu 1 ianuarie 2017, cuantumul sporurilor și indemnizațiilor prevăzute pentru personalul din învățământ se determină prin raportare la salariul de bază acordat în luna decembrie 2016, fără a include majorarea prevăzută de art. 3<sup>4</sup> alin. (3) O.U.G. nr. 57/2015. ”

Având în vedere caracterul obligatoriu al dezlegărilor date problemelor de drept conform art.521 alin.3 Cod proc. civ. se constată că pentru întreg anul 2017, majorarea cu 15 % pentru activitatea desfășurată în învățământul special, se raportează la salariul de bază din luna decembrie 2016, de care a beneficiat reclamantul membru de sindicat.

Față de aceste dispoziții această majorare cu a fost acordată corect doar în perioadă ianuarie 2017- mai 2017, în raport de salariul de bază acordat în luna decembrie 2016.

În ce privește aplicabilitatea O.U.G. nr.57/2015, se reține că aceasta a fost o lege anuală de salarizare și a reglementat salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, fiind dată în aplicarea legii cadru nr.284/2010.

Prin art. 44 pct. 9, 23 din Legea nr. 153/2017, au fost abrogate expres Legea nr.284/2010 și O.U.G. nr. 20/2016 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 57/2015, astfel că și-au încetat aplicabilitatea și efectele deciziei nr.41/2018 ICCJ, ca efect al abrogării dispozițiilor legale supuse interpretării.

Așa fiind, începând cu 01.01.2018, în calculul majorării cu 15 % pentru activitatea desfășurată în învățământul special, trebuie să se aibă în vedere salariul de bază în plată de la momentul acordării dreptului, respectiv de la 01.01.2018.

Cum în litigiile de muncă sarcina probei revine angajatorului, care potrivit art.272 coroborat cu art. 168 din Codul muncii avea obligația de a face dovada plății majorării de salariu către reclamant și față de situația că pârâtul nu a formulat întâmpinare în cauză și nu a depus acte în apărare, ci mai mult prin adeverința emisă și depusă la dosar la fila 6, a recunoscut că plata drepturilor salariale nu s-a făcut la salariul de bază în plată, ci prin raportare la salariul de bază din luna decembrie 2016, instanța va admite primul capăt de cerere și va obliga pârâtul la calculul și plata diferențelor de drepturi salariale neacordate rezultate din neaplicarea la salariul de bază aflat în plată a majorării salariului de bază cu 15 % pentru activitatea desfășurată în învățământul special, pentru perioadă 11.09.2017 și până la data pronunțării prezentei sentințe.

Pentru aceleași considerente va obliga pârâtul și la plata în continuare a drepturilor salariale cuvenite pentru activitatea desfășurată în învățământul special pe perioadă cât îndeplinește condițiile de acordare și menținerea prevederilor legale care instituie dreptul salarial solicitat.

Asupra cererii având ca obiect actualizarea cu rata indicelui de inflație, instanța va admite cererea față de devalorizarea monedei naționale, pentru o justă despăgubire și pentru repararea prejudiciului suferit, conform art.166 alin. (4) Codul muncii.

Totodată, conform art.1 alin. (3) O.G. nr. 13/2011 „dobânda datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației respective la scadență este denumită dobândă penalizatoare”, astfel că pentru acoperirea prejudiciului rezultat din lipsa de folosință a drepturilor salariale de către reclamant, pârâta va fi obligată și la plata dobânzilor legale aferente.

Pe cale de consecință, în temeiul art.4 Anexa 1 - Capitolul I din Legea-cadru nr. 153/2017, art. 166 alin. (4) Codul muncii, art.1 alin. (3) O.G. nr. 13/2011, instanța va admite acțiunea, va obliga pe pârât la calculul și plata către reclamant a drepturilor salariale neacordate reprezentând diferențe salariale rezultate din neaplicarea la salariul de bază aflat în plată a majorărilor/creșterilor salariale acordate diferențiat în raport de funcția deținută/dreptul obținut :

- majorarea salariului de bază cu 15 % având în vedere activitatea desfășurată în învățământul special pentru perioada 11.09.2017 și până la data pronunțării prezentei sentințe, sume ce va fi actualizate cu rata inflației la data plății.

Va obliga pe pârât să plătească reclamantului dobânda legală penalizatoare aferente drepturilor salariale anterior menționate, calculată de la data nașterii dreptului și până la data plății sumei datorate.

Va obliga pe pârât să plătească reclamantului și pentru viitor drepturile salariale cuvenite reprezentând majorări/creșteri ale salariului de bază pentru activitatea desfășurată în învățământul special, respectiv pe perioada cât reclamantul îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorărilor salariale solicitate.

Cheltuieli de judecată nu au fost solicitate.

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

Admite acțiunea în conflict individual de muncă formulată de SINDICATUL ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR JUDEȚUL HUNEDOARA, înregistrat ca persoană juridică în Registrul Persoanelor Juridice de la Judecătoria Deva în baza sentinței civile nr.22/J/1992, cod fiscal 4944354, cont RO93RNCB0160018517050001 deschis la BCR Deva, cu sediul în mun. Deva, str. Ghe. Barițiu, nr. 2, corp B – mansardă, jud. Hunedoara, în numele și pentru membru de sindicat reclamant Aspru Ioan împotriva pârâtului Liceul Tehnologic “Dimitrie Leonida” cu sediul în Petroșani, str. 22 Decembrie, nr. 6, jud. Hunedoara și în consecință:

Obligă pe pârât la calculul și plata către reclamant a drepturilor salariale neacordate reprezentând diferențe salariale rezultate din neaplicarea la salariul de bază aflat în plată a majorării salariului de bază cu 15% pentru activitatea desfășurată în învățământul special, începând cu



11.09.2017 și până la data pronunțării prezentei sentințe, sume ce vor fi actualizate cu rata inflației la data plății.

Obligă pe pârât să plătească reclamantului și pentru viitor drepturile salariale cuvenite reprezentând majorări/creșteri ale salariului de bază pentru activitatea desfășurată în învățământul special, respectiv pe perioada cât reclamanta îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorărilor salariale solicitate.

Obligă pe pârât să plătească reclamantului dobânda legală penalizatoare aferente drepturilor salariale anterior menționate, calculată de la data nașterii dreptului și până la data plății sumei datorate.

Fără cheltuieli de judecată.

Executorie de drept.

Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare.

Apelul se depune la Tribunalul Hunedoara.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin grefa instanței, azi 14.10.2020.

**Președinte,**  
Badistru Ella Cristina

**Asistent Judiciar,**  
Oșan Adriana Geta

**Asistent Judiciar,**  
Florea Ionela

**Grefier,**  
Micin Cecilia Ana