

ROMÂNIA
TRIBUNALUL HUNEDOARA
SECȚIA I-A CIVILĂ

SENTINȚA CIVILĂ NR.1352/2020

DOSAR NR. 1477/97/2020

ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 7 SEPTEMBRIE 2020

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: Buligan Mihaela Liliana	- Judecător
Mureșan Lavinia Cristina	- Asistent judiciar
Țibenschi Felicia	- Asistent judiciar
Henț Larisa	- Grefier

Pe rol fiind soluționarea *litigiului de muncă* formulat de către **Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara**, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul Tirea Daniela, în contradictoriu cu pârâțul **Școala Gimnazială „I.D. Sîrbu” Petrila** având ca obiect – *drepturi salariale*.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă reprezentantul reclamantului consilier juridic Radu Cristiana, lipsind pârâțul.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care prezintă pe scut obiectul dosarului, stadiul judecătii, modul de îndeplinire a proceduri de citare și al celorlalte măsuri dispuse de instanță, după care:

Se constată că prin serviciul registratură al acestei instanțe la data de 02.09.2020 s-a depus delegație, din partea reprezentantului reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana.

Instanța, verificându-și din oficiu competența, constată că este legal investită cu soluționarea prezentei cauzei, fiind competentă general, material și teritorial să judece pricina.

Reprezentantul reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana arată că nu mai are alte cereri de formulat sau probe de propus.

Nemaifiind alte cereri de formulat, excepții de soluționat sau probe de administrat, instanța declară închisă cercetarea procesului, constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul în dezbaterile fondului, astfel:

Reprezentantul reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana, solicită admiterea acțiunii așa cum a fost formulată pentru motivele expuse pe larg în cererea de chemare în judecată, fără cheltuieli de judecată.

Instanța declară dezbaterile închise și reține cauza spre soluționare.

TRIBUNALUL,

Deliberând asupra cauzei de față, constată următoarele:

Prin **acțiunea în conflict individual de muncă** înregistrată la această instanță în data de 20.05.2020, sub nr.1477/97/2020, **Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara**, în numele membrului de sindicat, reclamanta **Tirea Daniela** a chemat în judecată pe pârâțul **Scoala**

Gimnazială „I.D.Sîrbu” Petrila, solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunța, să se dispună 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, respectiv : (1) o majorare a salariului de bază cu 10%, având în vedere **calitatea de diriginte**, începând cu data de 01.09.2017, sumă ce urmează a fi actualizată în funcție de rata inflației la data plății și (2) o creștere a salariului de bază cu 25%, efect al obținerii **gradației de merit** prin concurs, începând cu data de 01.09.2017, sumă ce urmează a fi actualizate în funcție de rata inflației la data plății;

- plata pe viitor a drepturilor salariale cuvenite reprezentând majorări/creșteri ale salariului de bază, respectiv pe perioada cât îndeplinește 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, reclamanta a arătat în esență că începând cu data de 01.07.2017 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"- Capitolul I – Subcapitolul II (Reglementări specifice personalului didactic din învățământ), în art. 8 următoarele: „*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*”.

Totodată, potrivit *art.5 din același act normativ* „(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.*”

Așa cum rezultă din adeverința emisă de pârâta unitate de învățământ, are calitatea de personal didactic, astfel cum această noțiune este definită la art.88 alin. (2) din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare – respectiv personal didactic de predare, personal didactic auxiliar și personal didactic de conducere, de îndrumare și control.

În calitate de diriginte, reclamanta este îndreptățită să beneficieze de majorarea de 10% pretinsă, iar față de dispozițiile art.5 antemenționat, raportat la conținutul aceleiași adeverințe, este în drept să beneficieze și de creșterea salariului de bază cu 25%, efect al obținerii gradației de merit prin concurs.

Deși aceste drepturi sunt definite ca majorări sau creșteri 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 adeverința emisă de unitatea de învățământ și anexată 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 aflat în plată la data de 31.12.2016, majorat, iar nu la salariul de bază în plată.

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, precum Legea nr.63/2011 privind încadrarea și salarizarea personalului didactic și didactic auxiliar (aplicabilă în perioada 2011-2016), care 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).

Or, în actuala reglementare, dreptul pretins 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 ¼ din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018.”

În continuare, se oferă și 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, se arată „cum va fi determinat quantumul 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 quantumului 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) 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.

În considerarea principiului consacrat la art.1 alin. (5) din Legea fundamentală, 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 10% salariile de bază ale întregului personal didactic din învățământul preuniversitar care, inclusiv celor care au calitate de diriginte și cu 15% ca efect al obținerii gradației de merit .

Reclamanta îndeplinește condițiile pentru calculul și plata corecte ale drepturilor mai sus menționate, dar nu a beneficiat de acestea, aspecte care rezultă din adevărul emisă 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 reclamantei 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 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, reclamanta apreciază că se impune și admiterea capătului II de cerere, cu obligarea pârâtei și la plata pe viitor a drepturilor salariale convenite reprezentând majorări/creșteri ale salariului de bază, respectiv pe perioada cât îndeplinește 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, au fost invocate prevederile art.278 alin.1 din Codul muncii republicat, conform cărora: „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, 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 asrt. 1530, 1531, 1535.

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 cărora: „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.”

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, pârâta datorează dobândă legală penalizatoare, astfel cum este aceasta definită la art. 1 alin. (3) din 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) din Noul cod de procedură civilă.

În sensul celor de mai sus s-a pronunțat în recurs în interesul legii și ÎCCJ prin Decizia nr. 2/17.02.2014 (dosar nr. 21/2013): „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) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, pot fi acordate daune-interese moratorii, sub forma dobânzii legale pentru plata eșalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar (...)”. Această decizie este obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Noul cod de procedură civilă.

Acordarea dobânzii legale penalizatoare se impune pentru neplata la scadență a sumei datorate, fiind privată 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) din 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) din 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 din Noul Cod civil.

În probațiune s-au depus următoarele înscrisuri: împuternicire, adeverința emisă de unitatea de învățământ, clarificări privând aplicarea Legii cadru nr.153/2017, practică judiciară (f. 5-13).

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

Pârâtul, legal citat, **a formulat întâmpinare la data de 16.06.2020** prin care a arătat că lasă la aprecierea instanței soluționarea cererii de chemare în judecată și a învederat că drepturile salariale ale personalului angajat au fost calculate prin raportare la salariul de bază în plată la data de 31.12.2016, iar pentru stabilirea salariilor de bază și a celorlalte sporuri și drepturi salariale se utilizează programul de salarizare EDUSAL, care este pus la dispoziție de Ministerul Educației, neexistând posibilitatea unității de învățământ de a interveni în ceea ce privește modul de calcul al drepturilor salariale, ci doar introducerea în program a informațiilor specifice fiecărui salariat (f.17).

Pârâtul nu a depus înscrisuri în probațiune.

Din examinarea actelor și lucrărilor dosarului, instanța reține următoarele:

Reclamanta este salariată a unității de învățământ pârâte din 01.09.1989 pe funcția de profesor, având și calitate de diriginte începând cu data de 01.09.2017 și în prezent, conform adeverinței nr. 209/15.01.2020 (f. 6).

Din același înscris rezultă că reclamanta a beneficiat de drepturi prevăzute în Anexa I Capitolul I - Subcapitolul II B din Legea nr.153/2017, respectiv de o *majorare a cu 10% a salariului de bază în raport de salariul de bază din luna decembrie 2016, având în vedere calitatea acesteia de diriginte începând cu data de 01.09.2017 și de o creștere a salariului de bază cu 25% ca efect al obținerii gradației de merit, începând aceeași dată, aplicată tot la cuantumului salariului de bază din luna decembrie 2016.*

Prin prezenta acțiune reclamantul pretinde plata majorărilor/creșterilor salariale calculate la nivelul salariului de bază aflat în plată și nu la nivelul salariului de bază din luna decembrie 2016, așa cum a procedat pârâtul.

Instanța constată că acțiunea reclamantului este întemeiată doar în parte pentru considerentele ce urmează.

Pentru început, instanța reține că Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează salarizarea personalului bugetar începând cu data de 01.07.2017, că în anexele I-IX la lege sunt prevăzute dispoziții de salarizare cu privire la fiecare familie ocupatională de funcții bugetare, iar în Anexa I (“Familia ocupațională de funcții bugetare “Învățământ”) Capitolul I lit. B sunt prevăzute reglementări specifice personalului didactic din învățământ.

Potrivit art. 8 din Anexa I Capitolul I lit. B din actul normativ menționat “*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.*”

Conform art. 5 alin. (1) din Anexa I Capitolul I lit. B din același act normativ “(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.*”

În vederea punerii în aplicare a acestor articole, pârâtul a acordat reclamantului majorarea/creșterea prevăzută de lege, prin aplicarea ei asupra nivelului salariului de bază din luna decembrie 2016, așa cum a recunoscut chiar în adeverința emisă de acesta.

În acest context, instanța constată că potrivit art. 7 lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017 “*în înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație: a) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX; (...)*”

Așadar, potrivit actului normativ în litigiu, prin noțiunea de “*salariu de bază*” se înțelege suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, fără nici o altă diferențiere sau trimitere la vreun alt act normativ.

Prin urmare, conform principiului de interpretare a actelor normative “*ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*” (acolo unde legea nu distinge, nici noi nu trebuie să distingem), este evident că majorarea/creșterea în litigiu nu se poate calcula la nivelul altui salariu de bază decât cel în plată la momentul acordării majorării/creșterii, independent de alte majorări sau alte dispoziții normative.

Cum în litigiile de muncă sarcina probei revine angajatorului, potrivit art. 272 coroborat cu art. 168 din Codul muncii, iar pârâtul nu a făcut dovada plății majorării/creșterii salariului către reclamant, conform prevederilor legale, și față de faptul că pârâtul, prin adeverința emisă și depusă la dosar, 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 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.

De asemenea, pentru o justă despăgubire și pentru repararea prejudiciului suferit ca urmare a devalorizării monedei naționale, instanța va dispune actualizarea drepturilor salariale acordate cu rata indicelui de inflație la data plății, conform art. 166 alin. (4) Codul muncii.

Totodată, conform art. 1 alin. (3) din 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, pârâtul va fi obligat și la plata dobânzilor legale penalizatoare aferente, începând cu data nașterii drepturilor și până la data plății acestora.

Pentru considerentele de mai sus, pârâtul va fi obligat și la plata în continuare a drepturilor salariale cuvenite reprezentând majorare/creștere a salariului de bază, respectiv pe perioada îndeplinirii condițiilor pentru acordarea majorărilor salariale și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorărilor/creșterilor salariale acordate, cu limitarea perioadei de atribuire a gradației de merit la maxim 5 ani de la data atribuirii, conform art. 5 alin. (1) din Anexa I Capitolul I lit. B din Legea-cadru nr. 153/2017.

Pe cale de consecință, în temeiul dispozițiilor legale mai sus citate, instanța va admite în parte acțiunea reclamantului, 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, respectiv majorarea salariului de bază cu 10% pentru calitatea reclamantului de diriginte, începând cu data de 01.09.2017, actualizate cu rata inflației la data

*plății, 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, respectiv creșterea salariului de bază cu 25% pentru obținerea gradației de merit, începând cu data de 01.09.2017, actualizate cu rata inflației la data plății; va obliga pe pârât la plata, în favoarea reclamantului, a dobânzii legale penalizatoare ce se va calcula asupra drepturilor salariale de mai sus, începând cu data nașterii drepturilor și până la data plății acestora, va obliga pe pârât să plătească reclamantului și pentru viitor drepturile salariale cuvenite reprezentând majorarea salariului de bază cu 10% pentru calitatea reclamantului de *diriginte*, respectiv pe perioada cât îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorării salariale solicitate; va obliga pe pârât să plătească reclamantului și pentru viitor drepturile salariale cuvenite reprezentând creșterea salariului de bază cu 25 % pentru obținerea gradației de merit, respectiv pe perioada cât îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie majorarea salarială solicitată, pentru o perioadă de maxim 5 ani de la data atribuirii gradației de merit, având în vedere durata maximă stipulată de art. 5 din Legea nr. 153/2017 și va respinge în rest acțiunea ca neîntemeiată.*

Văzând că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

***Pentru aceste motive,
În numele legii,***

HOTĂRĂȘTE:

Admite în parte acțiunea în conflict individual de muncă formulată de către Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara, cod fiscal 4944354, cu sediul în Deva, str. Gheorghe Barițiu nr. 2, județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul Tirea Daniela, în contradictoriu cu pârâtul Școala Gimnazială „I.D. Sîrbu” Petrila, cu sediul în Petrila, str. Tudor Vladimirescu nr. 5, județul Hunedoara.

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 majorărilor/creșterilor salariale acordate diferențiat în raport de funcția deținută/dreptul obținut, respectiv majorarea salariului de bază cu 10% pentru calitatea reclamantului de *diriginte*, începând cu data de 01.09.2017, actualizate cu rata inflației la data plății.

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 majorărilor/creșterilor salariale acordate diferențiat în raport de funcția deținută/dreptul obținut, respectiv creșterea salariului de bază cu 25% pentru obținerea gradației de merit prin concurs, începând cu data de 01.09.2017, actualizate cu rata inflației la data plății.

Obligă pe pârât la plata, în favoarea reclamantului, a dobânzii legale penalizatoare ce se va calcula asupra drepturilor salariale de mai sus, începând cu data nașterii drepturilor și până la data plății acestora.

Obligă pe pârât să plătească reclamantului și pentru viitor drepturile salariale cuvenite reprezentând majorarea salariului de bază cu 10% pentru calitatea reclamantului de *diriginte*, respectiv pe perioada cât îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie acordarea majorării salariale solicitate.

Obligă pe pârât să plătească reclamantului și pentru viitor drepturile salariale cuvenite reprezentând creșterea salariului de bază cu 25 % pentru obținerea gradației de merit prin concurs, respectiv pe perioada cât îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor în cauză și a menținerii prevederilor legale care instituie majorarea salarială solicitată, pentru o perioadă de maxim 5 ani de la data atribuirii gradației de merit.

Respinge în rest acțiunea ca neîntemeiată.

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 în ședința publică din data de 07.09.2020.

***Președinte,
Buligan Mihaela Liliana***

***Asistent judiciar,
Mureșan Lavinia Cristina***

***Asistent judiciar,
Țibenschi Felicia***

***Grefier,
Henț Larisa***

4 ex.
Red.MLC/Teh. HL
07.10.2020