



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 190**  
**din 16.05.2018**

**Dosar nr.:** 266/2017

**Petiția nr.:** 2872/24.05.2017

**Petenți:**

**Reclamat:** Ministerul de Justiție  
Direcția Națională de Probațiune

**Obiect:** nerecunoașterea unor drepturi salariale

**Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

Ministerul de Justiție, cu sediul în București, str. Apolodor, nr. 17, Sector 5, prin reprezentant legal

Direcția Națională de Probațiune cu sediul în București, str. Apolodor, nr. 17, Sector 5, prin reprezentant legal.

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenții, salariați ai Serviciului de Probațiune Vrancea reclamă nerecunoașterea unor drepturi salariale privind valoarea de referință sectorială acordată personalului de probațiune, prin sentințe civile definitive și irevocabile.

**III. Procedura de citare**

4. Prin adresa nr. 2872/26.05.2017 s-a procedat la citarea petenților, iar prin adresa nr. 2906/26.05.2017 au fost citate părțile reclamate, fiind invocată din oficiu excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat.

5. S-a stabilit termen de audieri la data de 08.06.2017, la termen părțile fiind absente.

6. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petenților.

7. Procedura legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petenților**

8. Petenții arată faptul că sunt salariați în cadrul Serviciului de Probațiune Vrancea, fapta de discriminare sesizată fiind legată de nerecunoașterea unor drepturi salariale privind valoarea de referință sectorială acordată consilierilor de probațiune față de valoarea de referință sectorială acordată celorlalte categorii profesionale din justiție (mai concret cele din *Familia ocupațională de funcții bugetare justiție*, sintagma utilizată în cadrul legii salarizării unitare și în cadrul altor acte normative privind drepturile salariale și nesalariale), în ciuda demersurilor realizate în acest sens de către personalul de probațiune în ultimele cinci luni ale anului 2017.

9. Din anul 2001, de la înființarea sistemului de probațiune la nivel național, și până în anul 2006 personalul de probațiune a fost salarizat în baza aceleiași legi ca personalul din organele

autorității judecătorești, respectiv în baza dispozițiilor *Legii 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, cu modificările și completările ulterioare*.

10. În anul 2006, a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 624 din 19 iulie 2006, Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune. În anul 2009 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 762/09.11.2009, Legea cadru nr. 330/2009 *privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, lege care abrogă parțial dispozițiile Legii nr. 327/2006 *privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune*.

11. În anul 2009 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 762/09.11.2009, Legea cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, lege care abrogă parțial dispozițiile Legii nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune.

12. În anul 2010 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 decembrie 2010, Legea cadru nr. 284/2010 *privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, lege care abrogă dispozițiile legii cadru publicată în anul 2009.

13. Urmare a acestei succesiuni legislative, având în vedere faptul că valoarea de referință sectorială de 600 lei prevăzută de Legea cadru nr. 284/2010 nu se aplică, în prezent, pentru modalitatea de calcul a salariilor personalului de probațiune sunt aplicate dispozițiile art. 3 din Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune.

14. Astfel, salarizarea consilierilor de probațiune se face în baza dispozițiilor a două acte normative: Legea cadru nr. 284 din 28 decembrie 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune.

15. În concret, în momentul de față, salariul de bază al personalului de probațiune se stabilește pe baza valorii de referință sectorială de 291,98 lei, stabilită la nivelul anului 2008.

16. Anual, sistemul bugetar a beneficiat de majorări salariale (indexări), însă în anul 2007 aceste majorări au fost aplicate doar anumitor categorii socio-profesionale. Prin dispozițiile O.G. nr. 10/2007 *privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică*, au fost acordate următoarele majorări salariale personalului din sistemul bugetar: 5% începând cu 01 ianuarie 2007, în raport cu luna decembrie 2006; 2% începând cu 01.04.2007 în raport cu luna martie 2007 și 11% începând cu 01.10.2007, în raport cu luna septembrie 2007. Aceste majorări salariale nu s-au aplicat și personalului de probațiune.

17. Personalul de probațiune, asemenea altor categorii de personal din familia ocupațională de funcții bugetare justiție, deține sentințe civile definitive și irevocabile privind recunoașterea unor drepturi salariale în raport cu valoarea de referință sectorială (VRS), respectiv acordarea următoarelor majorări: 5% începând cu 01 ianuarie 2007, în raport cu luna decembrie 2006; 2% începând cu 01.04.2007 în raport cu luna martie 2007 și 11% începând cu 01.10.2007, în raport cu luna septembrie 2007. Se menționează în acest sens, sentința civilă nr. 1129/2007 a Tribunalului Dâmbovița, sentința civilă nr. 171/2009 a Tribunalului Vrancea, decizia civilă nr. 1053/20.10.2009 a Curții de Apel Galați, sentința civilă nr. 654/27.03.2008 a Tribunalului Brașov, decizia civilă nr. 729/19.06.2008 pronunțată de Curtea de Apel Brașov, sentința civilă nr. 129/20.11.2008 a Curții de Apel Craiova, sentința civilă nr. 171/03.03.2009 pronunțată de Tribunalul Vâlcea, sentința civilă nr. 156/12.02.2008 a Tribunalului Olt, sentința civilă nr. 129/2016 a Curții de Apel Pitești, sentința civilă nr. 220/2008 a Tribunalului Suceava, fiind posibil să existe mult mai multe astfel de hotărâri de recunoaștere a unor drepturi salariale pentru personalul de probațiune.

18. Mai mult, Tribunalul Brașov, la data de 27.03.2017, a lămurit dispozitivul sentinței Civile nr. 654/M/27.03.2008 pronunțată de Tribunalul Brașov în dosarul nr. 1090/62/2008 în sensul că „indexările salariale recunoscute prin acest titlu, acordate pentru anul 2007, au fost și rămân incluse în indemnizația de încadrare lunara”.

19. Aceste sentințe au fost aduse la cunoștința Ministerului Justiției, a Tribunalelor (de care serviciile de probațiune depindeau administrativ în anul 2007) și Curților de Apel și a Direcției Naționale de Probațiune, dar dispozițiile hotărârilor judecătorești au avut aplicabilitate limitată în timp, deși instanța a obligat părțile - Ministerul Justiției, tribunalele (de care serviciile de probațiune depindeau administrativ în anul 2007) și curțile de apel la plata majorărilor salariale din anul 2007,

sume actualizate în raport de indicii de inflație la data plății inclusiv la efectuarea mențiunilor aferente majorărilor salariale, *în carnetele de muncă*. Deși în motivarea acestora, se arată că "...este de natura indexării salariale faptul că se aplică și pe viitor, în nicio dispoziție legală prin care s-au indexat salariile cu rata inflației legiuitorul nu a menționat expres că acestea se vor aplica și pentru viitor și totuși, deși nu există această mențiune expresă, în anii următori, se menține, logic, baza de calcul din anul precedent, neexistând nicio excepție de la această regulă. O interpretare diferită din dispozitivul sentinței ar duce la o situație absurdă ca în anul 2008, salariul de bază să revină la cel din anul 2006 și, dacă s-ar accepta raționamentul recurentelor, s-ar încălca însăși instituția indexării, aceea de a contracara efectele inflației asupra veniturilor rezultate din salarii, efecte care nu pot dispărea de la un an la altul, ci, dimpotrivă, se accentuează" (*decizia nr 1053/2009 a Curții de Apel Galați*), acest lucru nu s-a întâmplat în cazul personalului de probațiune.

20. Odată recunoscute drepturile salariale convenite personalului de probațiune de către instanța de judecată, revine în sarcina angajatorului obligația de a efectua toate demersurile administrative necesare punerii în executare a hotărârilor judecătorești, respectiv emiterea ordinelor sau deciziilor de reîncadrare a personalului, cu livrare la stabilirea noilor salarii de bază, prin raportare la noua valoare sectorială de referință, majorată prin recunoașterea indexărilor salariale.

21. Se invocă și prevederile deciziei C.C.R. nr. 794/15.12.2016, publicată în M.O. nr. 1029/21.12.2016, prin care a fost admisă excepția de neconstituționalitate, constatându-se că dispozițiile art. 3<sup>1</sup> alin. (1)<sup>2</sup> din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare* sunt neconstituționale. În consecință, Curtea constată că, în vederea egalizării prevăzute de art. 3<sup>1</sup> alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015, "nivelul maxim al salariului de bază și al 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*."

22. Potrivit Deciziei Plenului Curții Constituționale nr. 1/1995 privind obligativitatea deciziilor sale pronunțate în cadrul controlului de constituționalitate, puterea de lucru judecat ce însoțește actele juridictionale, deci și (Deciziile Curții Constituționale, se atașează nu numai dispozitivului, ci și considerentelor pe care se sprijină acesta. Deși se pare că această decizie a Curții Constituționale a constituit temeiul multor decizii în cadrul Ministerului Justiției și în cadrul instituțiilor din subordine prin care s-a stabilit valoarea de referință sectorială de 406 lei, la care se adaugă majorarea de 10% prevăzută de Legea nr. 293/2015, pentru alte categorii profesionale (magistrați, personal auxiliar și personal conex), în cazul personalului de probațiune aceasta nu a avut nicio valabilitate, cum nu au avut nici sentințele civile definitive și irevocabile sau demersurile personalului de probațiune menționate mai sus.

23. În prezent la nivelul Ministerului Justiției au loc demersuri de transmitere a sesizărilor personalului de probațiune de la Ministerul Justiției, în calitate de ordonator principal de credite, la Direcția de Probațiune, coordonatorul terțiar, spre competența soluționare. Aceleași sesizări refac traseul invers de la Direcția Națională de Probațiune la Ministerul Justiției spre emitere punct de vedere sau avizare etc., întrucât practica de până cum este aceea de recunoaștere a modificărilor salariale ale personalului de probațiune prin ordin al ministrului justiției, deși nu există nicio prevedere explicită cu privire la actul administrativ prin care se face salarizarea personalului de probațiune în cele două legi de salarizare (numirea în funcție și personalului de probațiune se face prin ordin ale ministrului justiției).

24. Petenții apreciază că aceste demersuri, nu sunt decât evidente tergiversări practicate de conducătorii celor două instituții responsabile, Ministerul Justiției și Direcția Națională de Probațiune, pentru a nu asuma recunoașterea unor drepturi salariale privind valoarea de referință sectorială acordată personalului de probațiune prin sentințe civile definitive și irevocabile.

25. Precizează că recunoașterea/aplicarea acestor drepturi salariale pentru alte categorii profesionale din justiție (magistrați, personal auxiliar și personal conex) s-a făcut în baza unor sentințe civile similare cu cele deținute de personalul de probațiune, în spiritul Deciziei C.C.R. nr. 794/15.12.2016 și prin decizii ale conducătorilor instituțiilor sau prin Decizia Ministrului Justiției nr. 2418/31.01.2017.

### **Punctul de vedere formulat de către Ministerul Justiției**

26. Referitor la petiția/sesizarea formulată de consilieri de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Vrancea, petenții solicită să se constate existența unei discriminări izvorând din stabilirea drepturilor salariale pentru personalul de probațiune pe baza unei valori de referință sectorială, alta decât valoarea de referință sectorială acordată altor categorii profesionale din justiție (judecători, personal asimilat).

27. În motivare s-a invocat în esență deținerea de către personalul din sistemul de probațiune a Unor hotărâri judecătorești, decizia Curții Constituționale nr. 794/2016 și dispozițiile art. 3 din Legea nr. 327/2006<sup>1</sup>. În același timp, o parte dintre petenți au avut calitatea de parte în dosarul nr. 1610/121/2008 al Tribunalului Galați, pentru obligarea la plata majorărilor prevăzute de O.G. nr. 10/2007, aspect care nu este menționat în petiția adresată C.N.C.D.

28. Față de această împrejurare și ținând totodată seama de faptul că prin petiția formulată se reclamă discriminarea față de alte categorii profesionale prin neacordarea unei valori de referință sectorială majorate potrivit O.G. nr. 10/2007, apreciem că este în discuție o chestiune de punere în executare a unei hotărâri judecătorești, cel puțin față de o parte dintre petenți, motiv pentru care apreciem că este întemeiată excepția de necompetență Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu.

29. În subsidiar și prin raportare inclusiv la pretențiile acelor petenți care nu au avut calitatea de parte în dosarul Tribunalului Galați nr. 1610/121/2008 și care nici nu dețin alte hotărâri judecătorești care să le acorde majorările prevăzute de O.G. nr. 10/2007, se arată următoarele:

- față de argumentul privitor la deținerea de hotărâri judecătorești, trebuie remarcat că acestea sunt titluri care au recunoscut majorările prevăzute de O.G. nr. 10/2007<sup>2</sup>, reținând ca temei dispozițiile O.G. nr. 137/2000, instanțele acordând diferențe bănești, fără însă a fi investite și fără a analiza în consecință legalitatea actelor prin care se stabileau drepturile bănești convenite potrivit legii și fără a obliga la modificarea salariilor. Aceste titluri au fost puse în executare prin plata diferențelor bănești la care obligau, în considerente fiind reținute prevederile art. 1 și art. 2 din O.G. nr. 137/2000 și excluderea prin lege a reclamațiilor de la majorările salariale de care au beneficiat în 2007 celelalte categorii de salariați din sectorul bugetar.

30. Astfel de titluri au obținut și alte categorii profesionale din sistemul justiției (magistrați, personal auxiliar din instanțe și parchete), acestea fiind de asemenea puse în executare.

31. Conform actelor normative care prevedeau plata în mod eşalonat a diferențelor de drepturi salariale, fără ca în baza acestor titluri să fie emise ordine de salarizare care să stabilească indemnizații cu o bază majorată potrivit O.G. nr. 10/2007. Așadar, toate titlurile care au recunoscut majorările prevăzute de O.G. nr. 10/2007 au fost plătite integral, instanțele având competența să dispună numai până la intervenirea unei cauze legale de modificare, așa cum s-a întâmplat odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 330/2009 care a schimbat sistemul de salarizare.

32. A existat însă și o altă categorie de litigii (în număr restrâns) inițiate de magistrați care, după obținerea de hotărâri judecătorești ce recunoșteau majorările prev. de O.G. nr. 10/2007 reținând discriminarea, au solicitat instanțelor să oblige părțile să emită ordine de salarizare prin care să le fie recunoscute și plătite indemnizații majorate potrivit actului normativ anterior menționat, aceștia invocând titlurile prin care obținuseră majorările prevăzute de O.G. nr. 10/2007. Numai aceia care au avut câștig de cauză în aceste procese au beneficiat de indemnizații în plată stabilite în baza unei valori de referință sectorială majorate cu procentele prevăzute de O.G. nr. 10/2007.

33. Referitor la Decizia C.C.R. nr. 794/2016, de asemenea invocată de petenți, trebuie observat că aceasta nu are ca efect direct stabilirea salariilor prin raportare la o valoare de referință sectorială majorată conform O.G. nr. 10/2007, aceasta fiind aplicată în mod necesar în corelație cu dispozițiile legale privind salarizarea aflate în vigoare.

34. Prin aceeași Decizie nr. 794/2016, se reține că „pentru respectarea principiului instituțional al egalității în fața legii, nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare, prevăzut de O.U.G. nr. 57/2015, corespunzător fiecărei funcții, treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, trebuie să includă majorările indexărilor) stabilite prin hotărâri judecătorești și să fie același pentru tot personalul salarizat potrivit dispozițiilor de lege aplicabile în cadrul aceleiași categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale prevăzute de Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice". Or, funcțiile de personal de probațiune sunt diferite de cele de judecător sau de personal auxiliar de specialitate sau conexe, reprezentând o altă categorie profesională, chiar în cuprinsul Anexei nr. VI, reglementarea aflându-se în capitole distincte. Însăși C.C.R. a reținut că art. 31 alin. 11 din O.U.G. nr. 57/2015 a definit sintagma "fiecare funcție" ca fiind "funcțiile prevăzute în aceeași anexă, capitol, literă, număr și număr curent în Legea-

cadru nr. 284/2010, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare".

35. La emiterea actelor administrative de salarizare prin raportare la o valoare de referință sectorială majorată, s-a avut în vedere nivelul maxim al salariului aflat în plată pentru aceeași funcție, astfel cum este prevăzut în O.U.G. nr. 57/2015, modificată și completată pili O.U.G. nr. 20 / 20165. Or, pentru categoria profesională a personalului de probațiune, nu există salarii aflate în plată, determinate în baza unei valori de referință sectorială majorate, în vreme ce, pentru judecători sau procurori, instanțele judecătorești au recunoscut acest drept prin hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, obligând ordonatorii principali de credite să emită ordine de salarizare individuală, cu luarea în calcul a unei valori de referință sectorială majorate potrivit O.G. nr. 10/2007.

36. În cauză nu poate fi reținută aplicarea discriminatorie a legii, inclusiv a Deciziei nr. 794/2016 pronunțată de Curtea Constituțională întrucât salariile se raportează la nivelul maxim în plată pentru aceeași funcție, cum dispune O.U.G. nr. 57/2015, modificată și completată, iar în cadrul categoriei profesionale din care fac parte petenții nu există salarii în plată calculate cu luarea în considerare a majorărilor prevăzute de O.G. nr. 10/2007.

37. Un alt argument invocat de petenți se referă la dispozițiile art. 3 din Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune care statuau "salariul de bază pentru personalul din serviciile de probațiune se stabilește pe baza valorii de referință sectorială din cadrul autorității judecătorești (...)", dispoziții care au fost abrogate odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 330/20096, potrivit art. 48 pct. 21. Ai est act normativ a prevăzut reîncadrarea personalului corespunzător tranșelor de vechime în muncă și pe funcțiile corespunzătoare categoriei, gradului și treptei profesionale avute în luna decembrie 2009, cu păstrarea salariului avut la 31 decembrie 2009, care nu era determinat în baza unei valori de referință sectorială majorate potrivit O.G. nr. 10/2007. Cadrul legislativ adoptat ulterior în materia salarizării (Legea nr. 284/2010, Legea nr. /H5/2010, etc) s-a raportat baza de calcul stabilită potrivit Legii nr. 330/2009, nemaexistând propriu zis valoare de referință sectorială, făcându-se distincție între reîncadrare, realizată potrivit legii cadru de salarizare, ale cărei anexe nu s-au aplicat, și plata efectivă a drepturilor salariale. Însă trimiterea implicită la o bază din decembrie 2009, când salariile/indemnizațiile se determinau în baza unei valori de referință sectorială, nu repune în vigoare dispoziția legală invocată de petenți, care trimitea la valoarea de referință sectorială din cadrul autorității judecătorești stabilită de lege, fără majorările prevăzute de O.G. nr. 10/2007. Aceasta este o chestiune de aplicare a legii, aflată în competența autorităților și instituțiilor publice precum și a instanțelor de judecată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării fiind chemat, potrivit legii, să se pronunțe dacă aceleași dispoziții legale au fost aplicate în mod discriminatoriu unor situații care se compară, fără a se justifica obiectiv și rezonabil tratamentul diferențiat. Or, în cazul discutat, tratamentul diferențiat este justificat obiectiv prin faptul că în cadrul categoriei profesionale a personalului de probațiune nu există în plată salarii determinate în baza unei valori de referință sectorială majorate potrivit O.G. nr. 10/2007 și că nicio instituție din sistemul Justiției nu a procedat la emiterea de acte de salarizare în acest sens, în aplicarea Deciziei C.C.R. nr. 794/2016 și a actelor normative privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, decât după ce a constatat existența în plată a unor salarii/indemnizații astfel stabilite. Mai mult, condiția egalizării prin raportare la salariul stabilit în plată la nivel maxim pentru fiecare funcție, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate este astfel prevăzută în lege - O.U.G. nr. 57/2016 modificată și completată prin OUG nr. 20/2016 și O.U.G. nr. 43/2016.

38. Se solicită, în principal, admiterea excepției de neкомпetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar în subsidiar, respingerea sesizării ca fiind neîntemeiată, constatând că există o justificare obiectivă pentru stabilirea salarizării petenților la nivelul existent în plată pentru fiecare funcție în cadrul categoriei profesionale a personalului din sistemul de probațiune, aflată în însăși dispoziția legală în vigoare, valoarea de referință sectorială în cuantumul solicitat nefiind un drept recunoscut de lege și nici un drept existent în plată pentru alte persoane din sistemul de probațiune.

## V. Motivele de fapt și de drept

39. Prin plângerea formulată de către petenți, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a fost sesizat cu privire la existența unei discriminări izvorând din stabilirea drepturilor salariale pentru personalul de probațiune pe baza unei valori de referință sectorială, alta decât valoarea de referință sectorială acordată altor categorii profesionale din justiție (judecători, personal asimilat).

40. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în cauză. În drept, potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate

41. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director, dezbătând excepția de vădită necompetență a CNCD cu privire la existența unor diferențe privind stabilirea drepturilor salariale pentru personalul de probațiune pe baza unei valori de referință sectorială, alta decât valoarea de referință sectorială acordată altor categorii profesionale din justiție (judecători, personal asimilat), urmează a admite excepția invocată din oficiu competența revenind instanței de judecată și executorului judecătoresc.

42. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

43. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

44. Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu reținând și aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

45. Or, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

46. Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

#### **VII. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

### **VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**BERTZI THEODORA – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – membru**

**Data redactării: 05.07.2018**

Hotărâre redactată de: P. C. S și F. V.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.