



**HOTĂRĂREA nr.313
din 10.06.2019**

Dosar nr.: 118/2018

Petiția nr.: 1051/26.02.2018

Petent: ..

Reclamat: Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2

Obiect: salarizarea diferențiată a două categorii distincte de personal (personal contractual în raport cu funcționarii publici)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta, personal contractual, angajată a D.G.A.S.P.C. Sector 2 în funcția de psiholog în cadrul Serviciului Asistență Maternală, sesizează Consiliul cu privire la discrepanțele salariale existente între personalul contractual și funcționarii publici.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin adresele nr. 1051/20.03.2018 și 1565/20.03.2018, a citat părțile pentru data 29.03.2018. La audieri părțile nu s-au prezentat. Prin adresa nr. 2185 din 16.04.2018 petentei i s-a transmis punctul de vedere comunicat de către partea reclamată.

5. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin adresa nr. 1051 din 26.02.2018 petenta personal contractual, angajată a D.G.A.S.P.C. Sector 2 în funcția de psiholog în cadrul Serviciului Asistență Maternală, sesizează Consiliul cu privire la discrepanțele salariale existente între personalul contractual și funcționarii publici.

Petenta susține faptul că în anul 2016 la momentul reorganizării DGASPC Sector 2 prin transformarea unor funcții contractuale în funcții publice a avut posibilitatea de a opta pentru una dintre cele două variante. A fost informată referitor la faptul că în cazul în care va opta pentru a deveni funcționar public nu va mai putea desfășura activitatea specifică profesiei de psiholog. Ca urmare a optat pentru a rămâne personal contractual.

În prezent în cadrul instituției există consilieri/funcționari publici care desfășoară activitatea de psiholog, având însă un salariu mult superior, și neavând obligativitatea afilierii la Colegiul Psihologilor din România sau a plății cotizației anuale.

Petenta solicită Consiliului să analizeze corectitudinea și legitimitatea acestei situații care creează în prezent inechitate în ceea ce privește drepturile personalului contractual (specialiști/psihologi) comparativ cu funcționarii publici care îndeplinesc atribuții de serviciu.

Susținerile părții reclamate

7. Prin adresa nr. 2106 din 13.04.2018 partea reclamată arată următoarele:
- se invocă excepția tardivității introducerii petiției în raport de data indicată de petentă respectiv anul 2016.

Petenta, angajaă potrivit Contractului individual de muncă nr. 1325/14.09.2015, în urma promovării examenului pentru ocuparea postului de practicant categoria "S" la Serviciul Asistență Maternală, potrivit HG nr. 286/2011 *pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant, corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare corespunzător funcțiilor și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice* și HG nr. 125/2013 *privind ocuparea posturilor vacante după data de 01.01.2013 pentru personalul din asistență socială;*

La stabilirea drepturilor salariale au fost luate în calcul: Codul Muncii, Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice; OUG nr. 83/2014 privind stabilirea salariilor personalului din sectorul bugetar în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice. Menționăm faptul că drepturile salariale ale petentei au fost stabilite prin similitudine cu drepturile salariale ale celorlalți angajați ai DGASPC SECTOR 2, ce ocupă aceeași funcție cu aceasta. Salariul de bază brut lunar în sumă de 3.022 lei și un spor de condiții vătămătoare în sumă de 218 lei; Potrivit Fișei postului, nivelul postului este: **funcție contractuală de execuție.**

Așa cum susține și petenta, în anul 2016 ca urmare a reorganizării, pe organigrama DGASPC SECTOR 2 s-au individualizat atât funcții publice cât și funcții contractuale, iar personalul a avut posibilitatea de a opta între funcția contractuală și funcția publică.

Petenta a fost informată cu privire la obligațiile ce îi vor reveni ca funcționar public potrivit art. 94 — art. 98 din Legea nr. 161/2003 *privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, iar aceasta a optat să rămână personal contractual*, alegerea domniei sale făcându-se în cunoștință de cauză.

Personalul ce a optat pentru a deveni funcționar public a primit decizie **de numire** potrivit Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public și își desfășoară activitatea în baza prerogativelor de putere publică, îndeplinind și atribuțiile prevăzute de articolul 3 din Statutul Funcționarului Public.

Este foarte important să se facă distincție între noțiunea de **funcționar public** și noțiunea de **personal contractual** în administrația publică. Regimul juridic în cele două cazuri, este foarte diferit, dacă în cazul funcționarilor publici, suntem în prezența unui regim juridic public, deoarece **funcționarii** publici își desfășoară activitatea, așa cum arătam mai sus, în baza **preorogativelor** de putere publică, **personalului contractual** din administrația publică i se aplică regimul dreptului comun, adică dispozițiile Codului Muncii, deoarece aceștia își desfășoară activitatea în baza unui **contract** individual de **muncă**. Drepturile, îndatoririle în cele două cazuri sunt diferite prin esență.

Funcționarii publici au o răspundere mai mare în raport cu activitățile desfășurate, pe când în cazul personalului contractual răspunderea este limitată, acest lucru făcându-se în raport de pregătirea profesională a fiecăruia.

Spre exemplificare, funcționarii publici se supun regulilor privind conflictele de interese, incompatibilități, **îngrădirii dreptului de a avea o a doua slujbă**, contractualii nu (ei au posibilitatea de a avea câte contracte de muncă/colaborare doresc).

Funcționarii publici depun anual declarații de avere și interese, fiind obligați să **motiveze** orice sumă, (în afara drepturilor salariale majorează veniturile; contractualii neavând această obligativitate).

Contractualii - au maxim 3 grade profesionale în care pot avansa, funcționarii publici 3 grade profesionale, fiecare cu 3 trepte de salarizare diferite; promovarea salariaților contractuali pe o treaptă superioară de salarizare nu este condiționată de vechime în funcția respectivă, pe când funcționarii publici da. Cele două categorii de personal fiind remunerate în baza unor legi distincte Codul Muncii respectiv Legea nr.188/1999. Nici una nu implică negocierea ci aplicarea unei grile de salarizare fixe, în funcție de pregătirea profesională, calificare și vechime și care îndeplinesc atribuții diferite, **nu similare** cum susține petenta și au responsabilități diferite.

"Discrepanțele salariale" nu rezidă în aplicarea incorectă sau discriminatorie a actelor normative în vigoare, ele rezultă din legile aplicabile fiecărei categorii de salariați: contractual și funcționar public, care așa cum se arată mai sus, au un regim juridic diferit.

■ Anexează prezentei răspunsul Direcției Resurse Umane și documentele doveditoare în susținerea celor de mai sus.

V. Motivele de fapt și de drept

8. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că nu sunt situații comparabile între funcționarii publici și personalul contractual.

9. Pe cale de excepții, Colegiul director urmează a respinge excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată prin adresa nr. 2106 din 13.04.2018 motivat de faptul că aspectele supuse analizei sunt în formă continuă, urmând a se pronunța pe fond.

10. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director 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 director 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.

11. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

12. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

13. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

14. Din documentele existente la dosar reiese faptul că petenta, personal contractual **este nemulțumită pentru faptul că sunt discrepanțe salariale între personalul contractual și funcționarii publici**, Colegiul director este de opinie că discrepanța salarială se datorează statutului profesional, respectiv personal contractual versus funcționar public, motivul salarizării diferit constând în faptul că sunt categorii profesionale cu statut diferit. În acest caz nu se poate pune în discuție săvârșirea unei fapte de discriminare de către partea reclamată, situația petentei (personal contractual) nefiind comparabilă cu a celor care sunt salarizați, (funcționari publici) în conformitate cu Codul Muncii respectiv Legea nr.188/1999. Nici una nu implică negocierea ci aplicarea unei grile de salarizare fixe, în funcție de pregătirea profesională, calificare și vechime și

care îndeplinesc atribuții diferite, **nu similare** cum susține petenta și au responsabilități diferite.

15. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind vorba de situații comparabile (personal contractual versus funcționari publici), nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării.

16. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu s-a săvârșit o faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, mutarea a fost la cererea petentului și nu în interesul serviciului.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția tardivității invocată de către partea reclamată;
2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată; (nu sunt situații comparabile)
3. O copie a hotărârii se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

DINCĂ ILIE – membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

HALLER ISTVÁN – membru

LAZĂR MARIA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării: 14.06.2019

Redactat și motivat: P.C.S. și V.F.

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.