



HOTĂRÂREA nr. 403
Din 17.10.2018

Dosar nr.: 292/2018

Petiția nr.: 2318/23.04.2018

Petentă:

Reclamați: Ministerul Educației Naționale, Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" București

Obiect: neacordarea drepturilor salariale succesoriale pentru perioada 2008-13.05.2011 pentru soția supraviețuitoare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Ministerul Educației Naționale - București, str. Gen. Berthelot nr. 28-30, sector 1
Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" București

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta reclamă neacordarea diferențelor salariale din intervalul octombrie 2008-13 mai 2011, în calitate de soție supraviețuitoare a unui cadru didactic decedat, în conformitate cu prevederile Legii 85/2016

II. Procedura de citare

3. 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 intermediul adreselor nr. 2318/23.05.2018 și 3162/23.05.2018, a citat părțile pentru data 11.06.2018.

4. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a invocat din oficiu excepția necompetenței generale pentru aspecte privind interpretarea și aplicarea legilor.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta, soție supraviețuitoare a unui profesor universitar în cadrul Universității de Medicină și Farmacie "Carol Davila" București care a profesat până la 01.04.2011 când a depus dosarul de pensionare pentru limită de vârstă, sesizează C.N.C.D. pentru că reclamații nu i-au acordat diferențele salariale convenite defunctului pentru perioada octombrie 2008-13 mai 2011, în conformitate cu prevederile O.G. 15/2008.

7. Având în vedere că la data intrării în vigoare a Legii nr. 85/2016, 08.05.2016, soțul petentei era în viață, acesta decedând la 15.05.2016, petenta se consideră îndreptățită

să intre în posesia drepturilor salariale.

8. Art. 46 din Constituția României garantează dreptul la moștenire și, în acest sens, petenta precizează că orice soț supraviețuitor are dreptul de a i se achita drepturile salariale de care ar fi beneficiat soțul decedat până la data decesului, din această cauză refuzul reclamatelor vătămându-i grav interesele acesteia.

Sușinerile reclamațiilor

Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila"

9. Reclamatul, prin punctul de vedere depus la dosar, înregistrat 3496/05.06.2018, invocă excepția necompetenței generale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în ceea ce privește aplicarea și interpretarea legilor.

10. Referitor la acuzația petentei, reclamata susține că faptele nu sunt de natură discriminatorie. Reclamata relatează faptul că petenta s-a adresat reclamatei pentru intrarea în posesie a drepturilor salariale cuvenite soțului decedat pentru perioada octombrie 2008-13.05.2011 la care a primit răspuns negativ.

11. În urma acestor răspunsuri, petenta s-a adresat instanțelor de judecată, obligând reclamatele să plătească diferențele salariale. În 09.05.2018, instanța de judecată a respins acțiunea petentei ca fiind neîntemeiată.

Ministerul Educației Naționale

12. Cel de-al doilea reclamat, prin punctul de vedere 3700/11.06.2018, a invocat excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Reclamatul specifică Decizia nr. 997/2008 a Curții Constituționale prin care s-a admis excepția de neconstituționalitate a art. 20 din O.G. nr. 137/2000 în măsura constatării discriminării pentru situațiile care își au izvorul într-un text de lege.

13. Raportat la prevederile O.G. 137/2000, republicată, reclamatul face trimitere la Sentința civilă nr. 5005/07.12.2012, dată în dosarul 71462/3/2011, susținând că discriminarea poate fi invocată numai în raport cu situații identice, similare sau analoage în care se află două sau mai multe persoane, față de care se aplică un tratament diferențiat, fără ca acestea să fie justificat de un scop legitim și fără ca metodele de atingere a aceluși scop să fie adecvate și necesare. Situația prezentată de petentă nu este una discriminatorie, legea fiind aplicată tuturor în același mod.

14. Pe fond, reclamatul susține că forma inițială a Legii 85/2016, așa cum a fost ea adoptată de Camera Deputaților, a fost amendată de către Senat la art. 6 care reglementa în mod expres "Pentru personalul didactic decedat, calculul se va face pentru întreaga perioadă pentru care este îndreptățit să primească diferențele salariale din intervalul octombrie 2008-13 mai 2011, iar plata se face moștenitorilor, cu respectarea dispozițiilor art. 167 din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare".

15. Proiectul de act normativ a fost însă amendat prin eliminarea acestui articol și transmiterea spre adoptare fără a mai fi reglementată situația personalului decedat. Motivul a fost, în opinia amendamentului, faptul că "Drepturile salariale se acordă intuitu

persoane și nu pot face obiectul drepturilor succesoriale.

IV. Motivele de fapt și de drept

16. Colegiul director constată că petenta sesizează C.N.C.D. pentru că reclamații nu i-au acordat diferențele salariale convenite defunctului pentru perioada octombrie 2008-13 mai 2011, în conformitate cu prevederile O.G. 15/2008

17. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, ce prevede că „(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.

18. Astfel, avem în vedere faptul că, în prezenta cauză, a fost ridicată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D.

19. Colegiul director urmează a admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu, arătând că o eventuală constatare a unei fapte de discriminare ar afecta norme juridice cu caracter de lege.

20. Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale stabilește următoarele:

„Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, în esență, critica autorului excepției pune în discuție constituționalitatea atribuțiilor jurisdicționale ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care, potrivit art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, poate să dispună «înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării», în măsura în care situațiile discriminatorii izvorăsc din conținutul unor acte normative.

21. Față de acestea, Curtea apreciază că o corectă analiză a textului de lege criticat impune interpretarea acestuia în ansamblul reglementării din care face parte, mai precis al Secțiunii VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, care reglementează rolul, atribuțiile și organizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

22. Astfel, Curtea observă că potrivit dispozițiilor art.16 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării îndeplinește rolul de «garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării» iar, potrivit dispozițiilor art.18 din același act normativ, «este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.» Mai departe, art.19 alin.(1) lit.c), precum și art.20, în ansamblu, reglementează rolul jurisdicțional al Consiliului, care are ca finalitate, așa cum s-a arătat, «înlăturarea faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.» În sfârșit, nu trebuie omis nici faptul că art.2 alin.(3) din aceeași ordonanță prevede că sunt discriminatorii «prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane [...]».

23. Deși autorul excepției apreciază ca fiind un «nonsens» interpretarea dispozițiilor art.20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 în sensul aplicabilității lor și cu privire la situațiile discriminatorii ce izvorăsc din conținutul actelor normative, Curtea observă totuși că dispozițiile de lege mai sus enunțate au constituit în realitate temeiul mai multor hotărâri prin care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a

constatat, în cadrul activității sale jurisdicționale, caracterul discriminatoriu al unor prevederi legale. Dovadă a acestui fapt stă și introducerea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.75/2008, a alin. (3) la art.19 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, prin care s-a scos din competența Consiliului soluționarea sesizărilor având ca obiect măsurile legislative în contextul stabilirii politicii de salarizare a personalului din sistemul bugetar, măsură legislativă dictată tocmai ca urmare a efectelor generate de hotărârile emise de această instituție.

24. În această ordine de idei, Curtea constată că, în vederea îndeplinirii rolului său de garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să vegheze, printre altele, inclusiv asupra modului în care este respectat acest principiu în conținutul actelor normative. În acest sens, acest organ poate constata existența unor prevederi de lege discriminatorii și își poate exprima opinia în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative cu principiul nediscriminării. Ceea ce aici interesează sunt efectele pe care le produc aceste opinii. Astfel, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unor norme legale, hotărârea Consiliului ar putea avea ca efect încetarea aplicabilității acestor dispoziții și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, care nu se referă la persoana sau grupul social discriminate. Într-o atare împrejurare, se pune în discuție legitimitatea acestui organ de a interfera în competențele legislativului, prin înlăturarea aplicabilității unor acte normative și instituirea aplicabilității altora, dar și în competențele Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, sub aspectul art.16 referitor la principiul nediscriminării.

25. Deși în lumina dispozițiilor constituționale o asemenea interpretare nu ar putea fi acceptată, rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării putând fi rezumat mai degrabă la posibilitatea de a constata existența unor discriminări în conținutul unor acte normative și la formularea de recomandări sau sesizarea autorităților competente pentru a modifica respectivele texte de lege, se observă totuși, așa cum s-a reținut și mai sus, că, în practică, art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000.

26. Pentru aceste motive, Curtea constată că prevederile art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative.”

27. 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.

28. 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 și nici cu privire la legalitatea unui act administrativ-normativ. În acest din urmă caz competența revine instanțelor de contencios administrativ.

29. 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.

30. Având în vedere cele mai sus arătate precum și ordinea analizărilor excepțiilor Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței face de prisos analiza fondului petiției.

31. 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**, cu modificările ulterioare, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu;
2. O copie a prezentei hotărâri 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

Data redactării: 17.10.2018

M.L./A.B.

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.

Având în vedere prevederile art. 18 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 („Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.”), Colegiul director prezintă următorul:

PUNCT DE VEDERE

privind obiectul petiției:

O.G. nr. 137/2000, 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.”

Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice

distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

Conform Curții Constituționale a României (ex. Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.” (Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale).

Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, “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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat, aplicat în 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă situația sesizată de către petentă întrunește elementele unei fapte de discriminare.

Forma finală a legii, așa cum a fost adoptată de Camera Deputaților, a fost amendată de către Senat la art. 6 care reglementa în mod expres că: "Pentru personalul didactic decedat, calculul se va face pentru întreaga perioadă pentru care este îndreptățit să primească diferențele salariale din intervalul octombrie 2008-133 mai 2011, iar plata se face moștenitorilor, cu respectarea dispozițiilor art. 167 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Motivul pentru care a fost amendat proiectul de act normativ prin eliminarea acestui articol și transmiterea spre adoptare fără a mai fi reglementată situația personalului decedat a fost, în opinia autorilor amendamentului, faptul că "Drepturile salariale se acordă intuitu personae și nu pot face obiectul drepturilor succesoriale."

Transmisiunea moștenirii este o transmisiune universală, întrucât are ca obiect patrimoniul persoanei fizice decedate ca universalitate juridică, adică totalitatea drepturilor și obligațiilor care au valoare economică și care au aparținut defunctului.

Drepturile și obligațiile nepatrimoniale, în principiu, nu se transmit prin moștenire.

Tot astfel, nu se pot transmite prin moștenire:

- drepturile patrimoniale care se sting la moartea titularului, întrucât au caracter viager sau sunt contractate ori născute ex lege "intuitu personae" (dreptul de uzufruct, dreptul la pensie);
- obligațiile personale legate de calitățile personale ale defunctului și cele născute din contractele încheiate "intuitu personae".

În speță, nu se putea reține că drepturile solicitate de moștenitori de la angajator fac parte din cele exceptate mai sus, având în vedere că art. 162 Codul muncii se referă la drepturi salariale datorate până la decesul beneficiarului nemijlocit, pentru că după acel moment, foștii salariați nu mai pot fi considerați ca persoane îndreptățite la drepturi salariale, după cum nici la dreptul la pensie, urmare a încetării de drept a raporturilor de muncă, respectiv a intervenirii decesului, în discuție fiind numai unele drepturi neacordate titularului de drept, anterior datei decesului, așa încât ele se cuvin moștenitorilor în ordine stabilită de lege, potrivit dreptului comun.

În concluzie aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform prevederilor art. 2 al O.G. nr. 137/2000.