



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 152**  
**din data de 11.04.2018**

**Dosar nr. 79/2018**

**Petiția nr. 733/12.02.2018**

**Petent: .....**

**Reclamat: -**

**Obiect:** diferențe salariale dintre petent, angajat al Universității Tehnice Gheorghe Asachi, în calitate de personal nedidactic, și angajații didactici ori didactici auxiliari.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

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

....

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

-

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

3. Petentul susține că este angajat ca personal nedidactic în cadrul Universității Tehnice Gheorghe Asachi din Iași și nu a beneficiat niciodată de măriti salariale ori de prime, așa cum beneficiază angajații personal didactic ori personal didactic auxiliar ai Ministerului Educației Naționale.

**III. Procedura de citare**

4. Prin adresa înregistrată cu nr.733.20.02.2018, a fost citat domnul ....pentru data de 12.03.2018, cu invocarea excepției de necompetență materială a CNCD, raportat la Legea nr. 153/2017 și OUG nr. 90/2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 1496.19.2018, s-a cerut un punct de vedere Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

6. Petentul suține că este angajat în cadrul Universității Tehnice Gheorghe Asachi din Iași, în funcția de șofer și face parte din rândul personalului nedidactic. Angajații personalului nedidactic din școli și universități nu au beneficiat niciodată de mărimi de salariu, spor de stabilitate, așa cum au beneficiat celelalte categorii de salariați, personalul didactic și didactic auxiliar. În noua lege adoptată ce reglementează salarizarea unitară, respectiv Legea nr.153/2017, personalul nedidactic nu este prevăzut pe grilele de salarizare ale personalului din cadrul Ministerului Educației Naționale. În această situație, petentul consideră că angajaților ce fac parte din categoria personalului nedidactic nu li se vor opera mărimi salariale și nici nu vor beneficia în viitor de tichete de masă, iar norma de hrană ce trebuia acordată începând cu anul 2018, în conformitate cu legea mai sus menționată, va fi acordată începând cu anul 2019. Mai mult, noua lege a salarizării nu-i cuprinde ca angajați ai personalului didactic auxiliar așa cum a solicitat sindicatul.

## Sușinerile părții reclamate

8. –

## V. Motivele de fapt și de drept

9. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul este angajat ca și personal nedidactic(șofer) în cadrul Universității Tehnice Gheorghe Asachi din Iași, iar Legea nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, nu prevede creșteri salariale pentru această categorie de angajați, ci doar pentru personalul didactic și didactic auxiliar.

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

10. Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentul reclamă o situație posibil discriminatorie pe criteriul salarizării, reglementată de către Legea nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Potrivit punctului de vedere comunicat de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale, salarizarea personalului bugetar se face în baza Legii cadru nr. 153/2017, se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cunatumul brut al salariilor de bază și al sporurilor, iar alin. 3 lit a), al aceluiași articol stipulează că, începând cu data de 1 ianuarie 2018, cunatumul brut al salariilor de bază și al sporurilor se majorează cu 25%, față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017. Legea nr. 79/2018, privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 91/2017, din anexa I la Legea cadru nr. 153/2017, menționează: "Pentru personalul didactic și nedidactic din instituțiile de învățământ superior, Consiliile de administrație pot stabili salarii diferențiate, cu o creștere de 30% a salariului de

bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele din aceste salarii, se vor plăti exclusiv din venituri proprii“. În privința acordării tichetelor de masă sau indemnizației de hrană, potrivit art. 9, alin. 1 din OUG nr. 90/2017, în anul 2018 instituțiile autorităților publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. 1, pct. 30 din Legea nr. 500/2002, privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, la art. 2 alin. 1 pct. 39, a Legii nr. 273/2006, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, în activitățile finanțate integral din veniturile proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, nu acordă personalului din cadrul acestora tichete cadou, premii și indemnizații de hrană și indemnizații de vacanță prevăzute de Legea nr. 153/2017. Ca în toate situațiile în care legea nu prevede altfel, responsabilitatea stabilirii și acordării drepturilor de natură salarială revine ordonatorului de credite, care asigură gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile ori autoritățile publice și are obligația de a stabili salariile de bază, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze potrivit bugetului propriu.

**11.** Ca atare, Colegiul director este chemat să analizeze o situație de diferențiere salarială, bazată pe salarizarea dintre două categorii de salariați distincte, reglementată de norma juridică care prevede modalitatea de salarizare a personalului plătit din fonduri publice și din Legea nr. 273/2006, privind finanțele publice locale.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

**12.** Ca urmare, în aspectele ce privesc aplicarea și interpretarea legii Colegiului director nu se poate pronunța, fiind atributul legal și exclusiv al instanțelor de judecată de a se pronunța pe astfel de spețe.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență materială ridicată din oficiu, cu privire la interpretarea și aplicarea legii nr. 153/2017 și OUG nr. 90/2017.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

.....

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

-

### **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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA– Membru

THEODORA BERTZI – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

**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.

Redactat G.L și R.O