



**HOTĂRÂREA nr. 406
din 17.10.2018**

Dosar nr.: 402/2018

Petiția nr.: 3320/30.05.2018

Petentă:

Reclamat: Parlamentul Romaniei

Obiect: inechitatea salarizării funcției de auditor intern in cadrul Institutului National de Hidrologie si Gospodarie a Apelor-INHGAL, subordonat Administratiei Nationale „Apele Romane” in comparatie cu categoriile de personal din sistemul bugetar in baza Legii nr.153/2017.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Parlamentul Romaniei: Bucuresti str Izvor nr 1-3 sector 5

2. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră discriminatorie salarizarea sa, avand functia de auditor intern, așa cum prevede Legea 153/2017.

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 adresei nr. 3320/20.06.2018 a fiind citat pentru data 02.08.2018 cu invocarea in cauza a exceptiei de necompetenta materiala a Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii pentru interpretarea si aplicarea legii.

4. Părțile au fost absente.

5. C.N.C.D. a invocat din oficiu excepția necompetenței pentru aspectele privind interpretarea și aplicarea legilor.

6. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul, auditor intern, nu a beneficiat de creșterea de 25% la salariu conform art.38.alin (6) aplicata salariilor existente in plata la 31.12.2017, iar conf alin (6) se plafoneaza cresterea la salariul stabilit pentru anul 2022(anexa 6)2018, conform Legii 153/20

8. Petentul a incheiat Act Aditional nr 2 la contractul individual de munca nr 424/31.10.2012 pe care face mentiunea ca nu este de acord cu reducerea salariului net

datat 31.01.2018.

9. Petentul a primit de la institutia unde lucreaza o informare prealabila privind modificarea contractului de munca in care se invoca prevederile art 9 ,10 si 12 alin (1)si art 18 alin (1)si (6) corelat e cu HG nr.846/2017 privind stabilirea salariului de baza minim pe tara garantat in plata,si adresa ANAR nr 25738/RA/12.12.2017 inregistrata la INHGA cu nr.766/12.12.2017.Decizia INHGA nr 428/21.12.2017sens in care a informat cu adresa 424/31.12.2017 despre modificarea incepand cu 01.01.2018 privind meseria de auditor intern studii superioare COR 241105 cu stabilirea salariului de baza lunar brut.

10. Petentul consideră că s-a creat o situație de discriminare în raport cu principiul egalității de tratament pentru categoriile de personal din sectorul bugetar.

Sușținerile reclamatului

IV. Motivele de fapt și de drept

11. Colegiul director constată că, în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, există diferențe privind drepturile salariale ale categoriile de personal din sistemul bugetar

12. Colegiul director admite excepția de necompetență privind normele juridice cu caracter de lege, având în vedere Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008. Emite un punct de vedere privind obiectul petiției, conform deciziilor instanțelor judecătorești în domeniu.

13. În decizia precizată Curtea Constituțională arată 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.

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.

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 [...]».

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.

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.

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.

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.”

14.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. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. pentru aspectele privind interpretarea și aplicarea legilor;

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

– cu domiciliul în

-Parlamentul Romaniei cu sediul in Bucuresti str.Izvor nr 1-3 sector 5.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. 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

LUMINITA GHEORGHIU-Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Data redactării: 17.10.2018

Tehnoredactat si motivat:L.G.

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.

Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Musselle împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

Colegiul director constată că, din punctul de vedere al studiilor (inclusiv al duratei studiilor), al responsabilităților, al sarcinilor de serviciu etc., medicii nu se află în situație similară cu biochimistii, biologii și chimiștii din sistemul sanitar, chiar dacă toți lucrează în sistemul sanitar. Nu toți care lucrează la instanțe sunt judecători, nu toți care lucrează în educație sunt cadre didactice, în consecință pot exista diferențe salariale între diferitele categorii de persoane care au un loc de muncă comun, dar care au pregătiri, responsabilități, sarcini de serviciu diferite.

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).

CEDO arată că Statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare justifică un tratament diferit în drept. Marja de apreciere variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei. (Rasmussen împotriva Danemarcei, 28 noiembrie 1984). Marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (Zeman împotriva Austriei, 29 iunie 2006).

Fiind în domeniul salarizării categoriilor de personal din sectorul bugetar diferențierea dintre funcția de auditor intern și alte categorii de persoane cu studii superioare care lucrează în sistemul bugetar în privința salarizării, nu reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.