



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 519
din 27.07.2016

Dosar nr.: 11/2015

Petiția nr.: 44/06.01.2015

Petent:

Reclamat: Ministerul Fondurilor Europene, Organismul Intermediar POSDRU Centru

Obiect: nealinierea nivelului de salarizare al personalului organismelor intermediare POSDRU cu nivelul de salarizare al structurii cu rol de autoritate de management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltare Resurselor Umane

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1.

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. **Ministerul Fondurilor Europene** cu sediul în loc. București, Tower Center, Bd. Ion Mihalache, nr 15-17, Sector 1.

1.2.2. **Organismul Intermediar POSDRU Centru** cu sediul în loc. Alba Iulia, str. Piața Iulia Maniu, nr. 10, județ Alba

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează nealinierea nivelului de salarizare al personalului organismelor intermediare POSDRU cu nivelul de salarizare al structurii cu rol de autoritate de management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltare Resurselor Umane. Petenta consideră discriminatoriu faptul că nu a fost aliniat nivelul de salarizare.

III. Citarea părților

3.1. 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 a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 16.02.2015, prin adresa nr. 44/27.01.2015 fiind citată petenta, iar prin adresele nr. 555/27.01.2015 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost absente la audiere. Reclamatul 1 a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 1210/17.02.2015. Reclamatul 2 a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 905/09.02.2015.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 09.03.2015, prin adresa nr. 1282/18.02.2015 fiind citată petenta, iar prin adresele nr. 1282/18.02.2015 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost absente la audiere. Reclamatul 2 a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 1686/05.03.2015.

3.4. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.04.2015, prin adresa nr. 2444/02.04.2015 fiind citată petenta, iar prin adresele nr. 2444/02.04.2015 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost absente la audiere.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că începând cu data de 01.01.2014, conform dispozițiilor art.VII alin.1 și 2 din O.U.G. 107/2013, prin derogare de la prevederile cap. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, salarizarea personalului din structurile cu rol de autoritate de management pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative și Programul operațional pentru pescuit se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene. Asimilarea funcțiilor și salariilor din structurile cu rol de autoritate de management prevăzute la alin. (1), cu funcțiile și nivelul de salarizare al acestora din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, precum și stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale se fac prin ordin comun al Ministerului Fondurilor Europene și al ordonatorilor principali de credite ai structurilor cu rol de autoritate de management.

4.1.2. Astfel începând cu data de 1.01.2014 și până la data de 01.01.2015, data la care conform art.1 alin.7 și 8 din OUG 83/2014, „salarizarea personalului din structurile cu rol de organisme intermediare pentru Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene” se constata ca nivelul de salarizare al personalului organismelor intermediare POSDRU nu a fost aliniat nivelului de salarizare al structurii cu rol de autoritate de management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltare Resurselor Umane, deși conform Ordinului MMFES nr.600/2008, cu modificările ulterioare, organismele intermediare POSDRU acționează conform acordului de delegare de funcții în calitate de

mandatari, incheind acte prin delegare in numele si pe seama Autorității de Management POSDRU, structura ce a funcționat pana la data de 01.03.2014 in cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale si Persoanelor Varstince iar ulterior conform OUG 9/2014 a fost preluata de către Ministerul Fondurilor Europene.

4.1.3. Având in vedere ca Programul Operațional Sectorial POSDRU este cofinațat din Fondul Social European, fiind implementat in sistem de gestiune partajata intre România si Comisia Europeana, petenta solicită sa fie pronunțata o hotărâre a Colegiului Director al Consiliului National pentru Combaterea Discriminării prin care sa se constate ca situația expusa reprezintă o situație de discriminare conform OG.137/2000, republicata, cu modificările si completările ulterioare, intrucat nivelului salarial stabilit pentru perioada 01.01.2014-31.12.2014, a fost stabilit discriminatoriu pentru organismele intermediare POSDRU acesta nefiind aliniat la nivelul retribuirii stabilite pentru functiile/posturile/atributiile de serviciu similare din cadrul Autorității de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, fiind incalcate dispozițiile art.16 alin.1 din Constituția României republicata.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Susținerile reclamatului 1

4.2.1.1. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare, aprobată prin Legea nr. 70/2014, conform art. VII alin. (1) „începând cu 1 ianuarie 2014, prin derogare de la prevederile cap. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, salarizarea personalului din structurile cu rol de autoritate de management pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice. Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane. Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative. Programul operațional pentru pescuit si Programul National de Dezvoltare Rurală se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene". De asemenea, ordonanța prevede că asimilarea funcțiilor și salariilor din structurile cu rol de autoritate de management, cu funcțiile și nivelul de salarizare al acestora din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, precum si stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale se fac prin ordin comun al Ministerului Fondurilor Europene și al ordonatorilor principali de credite ai structurilor cu rol de autoritate de management.

4.2.1.2. Măsura prevăzută la art. VII alin. (1) a fost inițiată și susținută de către Ministerul Fondurilor Europene și face parte din prima etapă de stabilire a unui sistem de salarizare echitabil pentru personalul structurilor implicate în managementul fondurilor UE, măsură cuprinsă în Planul de măsuri prioritare pentru consolidarea capacității de absorbție a fondurilor structurale și de coeziune. Ministerul Fondurilor Europene, în primele demersuri cu privire la stabilirea unui nivel de salarizare unitar pentru tot personalul care gestionează fonduri comunitare nerambursabile, a dorit includerea în acesta categorie și a personalului încadrat în structurile cu rol de Organisme Intermediare. Însă, odată cu elaborarea proiectului de act normativ, în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind conținutul instrumentului de prezentare și motivare a proiectelor actelor normative supuse aprobării Guvernului, a fost estimat un impact financiar important asupra bugetului general

consolidat, motiv pentru care s-a dovedit imposibilă susținerea în integralitate a demersului întreprins de Ministerul Fondurilor Europene, deoarece presupunea o creștere majoră a cheltuielilor bugetare, fără a putea fi identificate și soluțiile de finanțare.

4.2.1.3. Astfel, din cauza constrângerilor bugetare, egalizarea nivelului salarizării personalului din sistemul de gestionare a fondurilor comunitare nerambursabile a putut fi realizabilă în două etape.

4.2.1.3.1. Prima etapă a constituit-o adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare, când au fost majorate salariile structurilor cu rol de autoritate de management pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative și Programul operațional pentru pescuit. Ulterior, prin adoptarea Legii nr. 70/2014 privind aprobarea OUG nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare, a fost introdus și personalul care îndeplinește rol de autoritate de management pentru Programul National de Dezvoltare Rurala.

4.2.1.3.2. În aplicarea OUG nr.107/2013, a fost emis Ordinul comun al Ministrului Fondurilor Europene, Viceprim-ministrului, Ministrului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, Viceprim-ministrului, Ministrului Agriculturii și Dezvoltării Rurale Ministrului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministrului Mediului și Schimbărilor Climatice, Ministrului Economiei și Ministrului Transporturilor nr. 103/417/399/30/398/370/238/2014 unde s-au stabilit salariile de bază de care beneficiază personalul din structurile cu rol de autoritate de management pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane. Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative și Programul operațional pentru pescuit, începând cu data de 1 ianuarie 2014. Ținând seama că Ordonanța face referire la salariile personalului din structurile cu rol de autoritate de management, clar definite/enumerate în textul acesteia, prin Ordinul comun nr. 103/417/399/30/398/370/238/2014 s-au echivalat doar salariile personalului încadrat în structurile cu rol de autoritate de management pentru respectivele programe operaționale.

4.2.1.3.3. Afirmația potrivit căreia petenta, consilier juridic la OI POS DRU Regiunea Nord - Vest Cluj-Napoca (salarizat) i s-ar putea aplica prevederile OUG nr. 107/2013 întrucât, în textul acestei ordonanțe nu se face diferența dacă atribuțiile autorității de management sunt îndeplinite sau nu prin delegare, nu este corectă sau în spiritul legii. Se precizează că potrivit Hotărârii Guvernului nr. 457/2008 privind cadrul instituțional de coordonare și de gestionare a instrumentelor structurale, termenii de autoritate de management și organism intermediar, sunt definiții separat și au înțelesul prevăzut în Regulamentul (CE) nr. 1.083/2006 al Consiliului din 11 iulie 2006 de stabilire a prevederilor generale privind Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1,260/1999, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L nr. 210 din 31 iulie 2006. Totodată, conform art.59 din Regulamentul (CE) nr. 1.083/2006, țările membre desemnează o autoritate de management care în cazul Programului operațional sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane este Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) (art. 13 din HG nr. 457/2008). De asemenea, în baza aceluiași Regulament, statul membru „poate” să desemneze unul sau mai multe organisme intermediare pentru realizarea integrată sau

parțială a atribuțiilor autorității de gestionare (autoritate de management), Acest lucru se face prin intermediul Acordului de delegare semnat între doua entități, ministerul desemnat să îndeplinească rol de autoritate de management pentru programul operațional în cauză și structura desemnată să îndeplinească rol de organism intermediar.

4.2.1.3.4. Astfel, conform Anexei 2 lit. A) pct. 2 din HG nr. 10/2013, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, prin structurile subordonate acestuia, fără personalitate juridică, organizate la nivelul regiunilor de dezvoltare stabilite prin Legea nr. 315/2004 privind dezvoltarea regională în România, cu modificările și completările ulterioare, este desemnat să îndeplinească rolul de organisme intermediare pentru Programul operațional sectorial "Dezvoltarea resurselor Umane". Față de cele de mai sus, partea reclamată consideră că nu se poate pune semnul de egalitate între Direcția generală autoritatea de management POS DRU și structurile de la nivelul regiunilor de dezvoltare cu rol de organism intermediar, deoarece acestea din urmă îndeplinesc numai funcțiile delegate de către autoritatea de management pentru POS DRU, ultima fiind și responsabilă cu coordonarea și verificarea îndeplinirii funcțiilor delegate. În consecință, partea reclamată apreciază că ne aflăm în fața a două structuri diferite cu rol și atribuții/responsabilități diferite, așa cum rezultă și din Regulamentul de organizare și funcționare al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice unde sunt prevăzute atribuțiile organismelor intermediare.

4.2.1.3.5. Totodată, textul OUG nr. 107/2013 precizează în mod expres că salarizarea personalului din structurile cu rol de autoritate de management pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative și Programul operațional pentru pescuit se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene și în opinia părții reclamante această reglementare nu poate fi extinsă la alte categorii de personal. De altfel, intenția legiuitorului nu a fost să cuprindă și personalul organismelor intermediare care gestionează prin acordurile de delegare, programele operaționale enumerate la art.VII alin. (1) din OUG nr. 107/2013, lucru confirmat și de calculul impactului bugetar unde au fost luați în considerare numai salariații încadrați în direcțiile de specialitate cu rol de autoritate de management.

4.2.1.3.6. Partea reclamată precizează că, CNCD s-a pronunțat într-o speță similară prin Hotărârea nr. 380/02.07.2014 și a emis un punct de vedere în sensul că recomandă Guvernului României, în situația în care se impune, să modifice prevederile OUG nr. 107/2013, admitând excepția de necompetență materială a CNCD în soluționarea sesizărilor care au ca obiect măsuri legislative în contextul stabilirii politicii de salarizare a personalului din sistemul bugetar. În consecință, se apreciază că Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a procedat corect atunci când a emis ordinele de stabilire a nivelului drepturilor salariale numai pentru personalul Direcției generale autoritatea de management POS DRU, la nivelul anului 2014.

4.2.1.3.7. Etapa a doua a vizat măsura creșterii salariale pentru personalul din autoritățile cu rol de organisme intermediare, fiind aprobat inițial în Guvern Memorandumul cu tema: Alinierea salariilor personalului din cadrul organismelor intermediare cu cele ale personalului din cadrul Ministerului Fondurilor Europene. Ulterior, a fost adoptată Ordonanța de urgență nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice care prevede la art. 1 alin. (7)

că "începând cu data de 1 ianuarie 2015, prin derogare de la alin. (1), salarizarea personalului din structurile cu rol de organisme intermediare pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane. Programul operațional Mediu și Programul operațional pentru pescuit și afaceri maritime se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, cu excepția agențiilor pentru dezvoltare regional". Totodată ordonanța prevede că "asimilarea funcțiilor și salariilor din structurile cu rol de organism intermediar prevăzute la alin. (7) cu funcțiile și nivelul de salarizare al acestora din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, precum și stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale se fac prin ordin comun al ministrului fondurilor europene și al ordonatorilor principali de credite în cadrul cărora funcționează structurile cu rol de organism intermediar prevăzute la alin. (7)". La data redactării prezentei, Ministerul Fondurilor Europene împreună cu ordonatorii principali de credite în cadrul cărora funcționează structurile cu rol de organisme intermediare sunt în curs de definitivare a proiectului de ordin comun pentru asimilarea funcțiilor și salariilor, urmând a fi semnat și pus în aplicare la nivelul acestor instituții.

4.2.1.3.8. Prin urmare, ținând cont de considerentele prezentate anterior, Ministerul Fondurilor Europene apreciază că argumentația expusă de petentă, cu privire la nivelul salarial stabilit și plătit pentru perioada 01.01.2014 - 31.12.2014 structurilor cu rol de organism intermediar prin comparație cu structurile cu rol de autoritate de management, nu face obiectul unor circumstanțe de discriminare în accepțiunea OUG nr. 137/2000, și, în consecință, nu încalcă dispozițiile art. 16 alin. (1) din Constituția României. De aceea, în acest context Ministerul Fondurilor Europene solicită să se constate că faptele prezentate nu reprezintă discriminare, în sensul că personalul angajat în cele două structuri menționate nu se află în situație comparabilă, chiar dacă aparent, sub incidența unui acord de delegare acest personal prestează activități sensibil apropiate. Totodată, prin analizarea considerentelor reclamatului solicită să se respingă presupusele argumente din cuprinsul petiției cu privire la diferența de salarizarea existentă între structurile cu rol de autoritate de management și structurile cu rol de organisme intermediare, ca nefondate ele neavând o justificare obiectivă.

4.2.2. Susținerile reclamatului 2

4.2.2.1. Partea reclamată consideră că starea de discriminare invocată de petenta nu poate fi reținută. Contrar prevederilor legale în vigoare, petenta susține că nivelul salarial stabilit pentru perioada 01.01.2014-31.12.2014, este discriminatoriu pentru organismele intermediare POSDRU, acesta nefiind aliniat la nivelul retribuirii stabilite pentru funcțiile/posturile/atribuțiile de serviciu similare din cadrul Autorității de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane.

4.2.2.2. Partea reclamată precizează că salarizarea la nivelul Organismului Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Centru se realizează în conformitate cu prevederile următoarelor acte normative:

- Hotărârea Guvernului nr.595/2009 pentru aplicarea Legii nr.490/2004 privind stimularea financiară a persoanelor care gestionează fonduri comunitare cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr.283 din 14 decembrie 2011 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.80/2010 pentru completarea art.11 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar;

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

- Legea nr.285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice;

- Legea 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordonanța de Urgență nr.19 din 16 mai 2012 privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale;

- Hotărârea nr.1.150 din 16 noiembrie 2011 privind modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr.595/2009 pentru aplicarea Legii nr.490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare;

- Hotărârea nr.370/2013 privind modificarea Hotărârii Guvernului nr.595/2009 pentru aplicarea Legii nr.490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare.

În acest context, partea reclamată apreciază că legislația care reglementează salarizarea funcționarilor publici din cadrul OIRPOSDRU Regiunea Centru, inclusiv salarizarea petentei, a fost respectată.

4.2.2.3. Partea reclamată precizează că OIRPOSDRU Regiunea Centru, în baza Hotărârii nr.344/2014 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, este o instituție publică subordonată ministerului mai sus menționat și nu are calitatea de ordonator principal de credite, salariile funcționarilor publici care își desfășoară activitatea în cadrul organismului fiind verificate și aprobate de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, potrivit legislației în vigoare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare Colegiul director reține că petenta sesizează stabilirea nivelului salarial pentru anul 2014 discriminatoriu pentru funcțiile cu atribuții de serviciu al organismului intermediar POSDRU, acesta nefiind aliniat cu nivelul salarial din cadrul Autorității de Management. Petenta consideră discriminatorii prevederile O.U.G. nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare.

5.2.2. 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, în speța de față, 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.

5.2.3. În speță, în exercitarea competențelor sale Colegiul director este chemat să se pronunțe cu privire la o circumstanță ce decurge din procesul legislativ, împrejurare ce instituie discriminări, în opinia petentei, în contradicție cu principiul nediscriminării.

5.2.4. În raport cu statuările Curții Constituționale relativ la O.G. nr. 137/2000, republicată, este lipsit de echivoc faptul că, prin natura sa, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării investighează, constată și sancționează fapte de discriminare. În jurisprudența sa, Colegiul director a statuat că nu analizează modul de stabilire sui generis, prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei persoane sau categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României revine Curții Constituționale.

5.2.5. Referitor la obiectul petiției dedus soluționării Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, este indubitabil că potențiala faptă de discriminare invocată de petentă este de facto echivalentă unei probleme de constituționalitate. Susținerile petentei sunt strâns legate de critica legiuitorului sub aspectul soluției legislative alese.

5.2.6. În nici un caz, în speță, răspunderea legiuitorului nu poate fi apreciată de către Colegiul director deoarece Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își exercită atribuțiile strict sub aspectul investigării, constatării și sancționării acelor fapte considerate discriminatorii în viziunea legiuitorului și care atrag răspunderea contravențională. Or, discriminarea în cazul semnalat nu își are izvorul într-un fapt volitiv sau omisiv al unei persoane (fizice sau juridice, publice/private) cât, prezumtiv, în caracterul prevederilor actului normativ invocat. Însă opțiunea legiuitorului și examinarea soluțiilor legislative alese de către legiuitor precum și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

5.2.7. De altfel, Curtea Constituțională, prin decizia nr. 997 din 7.10.2008, a admis excepția de neconstituționalitate a art. 20 din O.G. nr. 137/2000, republicată considerând că în măsura în care s-ar admite că pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unui text de lege, s-ar pune în discuție legitimitatea Consiliului de a înlătura consecințele faptelor discriminatorii, prin hotărâri, ce pot duce, în ultimă instanță, la încetarea aplicabilității unor dispoziții de lege, și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, încălcându-se în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea în atribuțiile legislativului, dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art. 16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

5.2.8. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată cât în legătură cu un aspect de

legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Emiterea unui punct de vedere
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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, 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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 01.08.2016

Motivele de fapt și de drept redactate
Tehnoredactat D.D.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Punct de vedere

P.1. **O.U.G. nr. 107/2013** instituie o diferențiere salarială defavorabilă Organismului Intermediar regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Centru față de alți angajați din cadrul Direcției Generale Autoritatea de Management POS.

P.2. Art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** 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.”

P.3. Astfel se poate considera discriminare

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

P.4. În conformitate cu jurisprudența CEDO 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”. CEDO 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).

P.5. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

P.6. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

P.7. Art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

P.8. Având în vedere cele arătate, Colegiul director constată că, în conformitate cu probatoriul depus de părți, situația de diferențiere există, persoane aflate în situații comparabile fiind tratate în mod diferit.

P.9. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

P.10. Colegiul director consideră că diferențierea a avut ca și criteriu direcția în cadrul căreia angajații își desfășoară activitățile, ceea ce intră în categoria „orice alt criteriu”.

P.11. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”, art. 2 alin. 1: [...] „restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”, **Protocolul nr. 12**, art. 1 alin. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”).

P.12. Dreptul atins este cel al dreptului la salarizare egală pentru muncă de valoare egală.

P.13. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director constată că prevederile **O.U.G. nr. 107/2013** instituind o diferențiere salarială defavorabilă angajaților Organismului Intermediar regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Centru, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

Asztalos Csaba Ferenc
Presedinte

Gheorghiu Luminița
Membru Colegiu director