



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA nr. 600
din 28.09.2016

Dosar nr: 296/2016

Petiția nr: 2469/18.04.2016

Petentă: Liga Apărării Drepturilor Omului

Reclamat: —

Obiect: —

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. Liga Apărării Drepturilor Omului, Str. Păstrăvului nr. 3-5, Satu Mare, județul Satu Mare;

I. 2. Numele și sediul reclamatei

—

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

—

III. Citarea părților

3.1. S-a solicitat completarea petiției (arătarea reclamațiilor, dovezilor) și s-a invocat din oficiu excepția de necompetență privind fapte de natură penală (filele 5-7 din dosar).

3.2. Având în vedere faptul că s-a întors adresa, s-a retrimis în format electronic (filele 8-9 din dosar).

3.3. Întrucât petentul nu a răspuns solicitării de a completa petiția, citarea părților nu a fost posibilă.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 2469/18.04.2015** (filele 1-4 din dosar), arată că o persoană de etnie romă este victima unor fapte de penale și de natură discriminatorie.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petiția depusă nu este completă conform prevederilor art. 11 alin. 1 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**. Prin urmare clasează petiția.

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. Clasează petiția ca fiind incompletă conform art. 11 alin. 1 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

MANOLE FLORIN PETRE – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 29.09.2016

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.

Red.: Haller István

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

care a fost formulat inclusiv prin **Hotărârea nr. 671 din data de 20.11.2013**, și care ulterior a devenit cazuistică determinantă pentru obiectul petiției:

«**15. În fapt**, raportat la obiectul speței, constatăm că suntem în prezența unei discriminări indirecte, izvorâtă din lege. Astfel, potrivit art. 2 alin 2 punct. (1) din Directiva Consiliului din 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, discriminare directă “se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă, decât este, a fost sau va fi tratată, într-o situație asemănătoare cu o altă persoană, pe baza unui criteriu protejat de lege,,. Acest principiu este stipulat în Constituția României art. 16 alin. (1) și în art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, respectiv art. 5 din Codul Muncii.

16. Condiții ale discriminării directe:
Existența unui tratament diferențiat

Suntem în prezența **unui tratament mai puțin favorabil** aplicat angajaților care au obținut titlul de doctor după intrarea în vigoare a Legii nr. 330/2009 și a OUG nr. 1/2010 în raport cu angajații care au obținut titlul de doctor înainte de intrarea în vigoare a actelor normative mai sus amintite. Primul grup primește în continuare suma echivalentă sporului de doctorat, chiar și după intrarea în vigoare a noii legi de salarizare, în timp ce al doilea grup nu are chemare la obținerea unei sume echivalente cu sporul de doctorat.

17. Astfel, Consiliul reține următoarele dispoziții prin legale prin care s-a introdus tratamentul diferențiat:

- **art.30 alin.6 din Legea-cadru nr.330/2009:** „Pentru persoanele ale căror sporuri cu caracter permanent acordate în luna decembrie 2009 nu se mai regăsesc în anexele la prezenta lege și nu au fost incluse în salariile de bază, în soldele funcțiilor de bază sau, după caz, în indemnizațiile lunare de încadrare, **sumele corespunzătoare acestor sporuri vor fi avute în vedere în legile anuale de salarizare, până la acoperirea integrală a acestora**”;
- **art.48 alin.1 pct.7 din Legea-cadru nr.330/2009:** „La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă: ... Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 7 aprilie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția art. 10 alin. (8), art. 11 alin. (4), art. 12-14, art. 15 alin. (1), art. 17, art. 22-29, art. 30-31, art. 31¹ alin. (2), art. 32-34 și art. 37-41”;
- **art.6 alin.1 din OUG nr.1/2010:** „În cazul în care drepturile salariale determinate în conformitate cu Legea-cadru nr. 330/2009 și cu prezenta ordonanță de urgență **sunt mai mici decât cele stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului pentru funcția respectivă pentru luna decembrie 2009 se acordă o sumă compensatorie cu caracter tranzitoriu** care să acopere diferența, în măsura în care persoana își desfășoară activitatea în aceleași condiții. **Această sumă se include în salariul de bază**, solda/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare, după caz, dar nu este luată în calcul la determinarea altor drepturi de natură salarială care se stabilesc în funcție de acestea”;
- **art.1 alin.5 din legea nr.285/2010:** „În salariul de bază, indemnizația lunară de încadrare, respectiv în solda funcției de bază/salariul funcției de bază aferente lunii octombrie 2010 sunt cuprinse sporurile, indemnizațiile, care potrivit Legii-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, făceau parte din salariul de bază, din indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv din solda/salariul funcției de bază, **precum și sumele compensatorii cu caracter tranzitoriu, acordate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010** privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, cu modificările ulterioare. Sporurile stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului necuprinse în Legea-cadru nr. 330/2009, **cu modificările ulterioare, și care au fost acordate în anul 2010 ca sume compensatorii cu caracter tranzitoriu sau, după caz, ca sporuri la data reîncadrării se introduc în salariul de bază**, în indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv în solda/salariul de funcție, fără ca prin acordarea lor să conducă la creșteri salariale, altele decât cele prevăzute de prezenta lege”.

18. Din analiza textelor normative rezultă faptul că, legiuitorul a abrogat acordarea de sporuri (art.48 alin.1 pct.7 din Legea-cadru nr.330/2009). Totuși, constatăm că nu suntem în prezența unei abrogări veritabile și efective, deoarece actul normativ prevede că, **„sumele corespunzătoare acestor sporuri – adică cele abrogate n.n.- vor fi avute în vedere în legile anuale de salarizare, până la acoperirea integrală a acestora,,** (vezi art.30 alin.6 din Legea-cadru nr.330/2009). Acoperirea integrală a sporurilor așa zis abrogate, se realizează prin sume compensatorii cu caracter tranzitoriu. (art.6 alin.1 din OUG nr.1/2010). Mai mult, **legiuitorul transformă un drept salarial secundar în parte a salariului, drept fundamental**, atunci când prevede că sumele cu caracter tranzitoriu, respectiv sporurile se introduc în **salariul de bază** (a se vedea art.6 alin.1 din OUG nr.1/2010, art.1 alin.5 din legea nr.285/2010).

19. Abrogarea privește doar salariații care în viitor ar fi putut să se califice pentru obținerea unui spor (prin dobândirea titlului academic de doctor în cazul nostru) și nu și salariații care la momentul adoptării noii legislații au titlul academic de doctor.

Încălcarea unui drept prevăzut de lege

20. Suntem în prezența **încălcării principiului plății egale pentru muncă de valoare egală**, parte a dreptului la nediscriminare prevăzut art. 16 alin. (1) corborat cu art. 41 în Constituția României. **Dreptul la muncă cuprinde principiul plății egale pentru muncă de valoare egală.**

21. În analiza încălcării dreptului la plată egală pentru muncă de valoare egală, ca parte a dreptului la muncă, trebuie să avem în vedere **natura sporului de doctorat**. Astfel, sporul de doctorat este un **supliment de remunerare** acordat de angajator pentru obținerea unui grad superior de calificare a angajatului.

22. Calificarea academică (titlul de doctor sau doctor docent) presupune că, **angajatul a dobândit deprinderi și cunoștințe aprofundate** într-un domeniu de studiu, **care asigură un plus de valoare muncii prestate de acesta**. Sporul de doctorat poate fi comparat cu sporul de vechime, care presupune dobândirea de experiență profesională prin care angajatul poate oferi un plus de valoare muncii sale (a se face distincție între sporul de vechime și cel de fidelitate).

23. Nu putem să reținem motivarea Curții Constituționale a României potrivit căreia „sporurile, premiile și alte stimulente acordate demnitarilor și altor salariați prin acte normative, **reprezintă drepturi salariale suplimentare, iar nu drepturi fundamentale, consacrate și garantate de Constituție,**” (Decizia 594/2012).

24. Astfel, chiar dacă am reține că sporurile reprezintă drepturi salariale suplimentare, **ele sunt protejate din perspectiva principiului egalității și nediscriminării**, în sensul în care angajatorul are obligația, ca la acordarea sau nu a acestui drept suplimentar, să aplice tratamentul egal la persoane sau situații aflate în poziții comparabile/similare, respectiv să aplice un tratament diferit la persoanele sau situațiile care se află în poziții diferite. În interpretarea noastră, chiar și aceste drepturi suplimentare sunt protejate prin Constituția României, pentru următoarele considerente:

- art. 41 alin. (1) din Constituția României vorbește în general de **dreptul la muncă** și nu face distincție între drepturi salariale principale (salariul de bază) și drepturile salariale suplimentare;
- art. 16 alin. (1) din Constituția României, chiar prin propria denumire „egalitatea în drepturi”, - nu face distincție între drepturi fundamentale și drepturi suplimentare în protecția împotriva discriminării. Mai mult, textul constituțional arată că „cetățenii sunt egali **în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări,**” fără a

face distincție între drepturile reglementate de legea fundamentală sau de celelalte tipuri de legi;

- art. 1 pct. 1 - denumit „Interzicerea discriminării,- din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale ratificată de România prin Legea nr. 103 din 25 aprilie 2006 prevede faptul că: „exercitarea **oricărui drept prevăzut de lege** trebuie să fie asigurată 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,, Din textul de lege reiese că principiul egalității protejează orice drept prevăzut de lege, nu doar un drept fundamental.
- Codul Muncii la art. 160 arată că „salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri,,

25. Raportat la speța de față suntem în prezența unei analize ce privește stabilirea salariului de bază, ca urmare a includerii în calculul acestui drept principal al unui drept secundar (în interpretarea CCR), sporul de doctorat.

26. Existența unor situații comparabile

Angajații care au obținut titlul de doctor după intrarea în vigoare a legii unice de salarizare sunt în situate comparabilă cu cei care au obținut acest grad academic înainte de intrarea în vigoare a legii în cauză. Astfel, ambele categorii au obținut o calificare academică, prin care se presupune că adaugă un plus de valoare muncii prestate.

27. Existența unui criteriu de discriminare și a unui raport de cauzalitate între criteriu și tratamentul diferențiat

Deși aparent este un criteriu atipic, momentul obținerii titlului de doctor este cel care determină tratamentul mai puțin favorabil.

Suntem în prezența unui raport de cauzalitate între momentul obținerii titlului de doctor și tratamentul diferențiat izvorât din lege.

28. Justificarea formulată în motivările Curții Constituționale sunt criticabile. Astfel, CCR prin deciziile sale (cum ar fi Decizia 594/2012) arată că “legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, **le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula.**”

29. Da, legiuitorul are dreptul de a modifica, suspenda sau anula sporuri, indemnizații, salarii de periodice și alte stimulente, în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă dar doar cu respectarea **principiului egalității.**

30. Legiuitorul în acest caz **a menținut** un spor, prin introducerea acestuia în salariul de bază, pentru un grup de angajați și **a anulat** posibilitatea obținerii sporului, a aceluiași salariu de bază, (chemarea) pentru cealalt grup, **în condițiile în care ambele grupuri fac parte din aceeași categorie de personal – sunt magistrați.** În cazul ambelor grupuri suntem în prezența aceleiași categorii de angajați care prin obținerea titlului de doctorat, se presupune că, adaugă un plus de valoare muncii prestate.

19. Suntem în prezența unui sistem de stabilire diferită a salariului de bază pentru aceeași categorie de angajați.

31. Principiul egalității și nediscriminării, a plății egale pentru muncă egală (a dreptului la muncă în sens larg) ar fi fost respectat dacă:

- statul ar fi anulat sporul de doctorat (transformat în compensație, **parte a salariului**) pentru toți angajații, indiferent de data obținerii titlului, sau
- dacă l-ar fi acordat în continuare pentru întreaga categorie de angajați (**luat în calculul salariului de bază**) –magistrați – indiferent de data obținerii titlului academic.

32. Statul ori anulează pentru întreaga categorie de angajați – magistrați – sporul de doctorat (salariu de bază diferit), ori îl acordă tuturor, indiferent de data obținerii titlului academic. Sporul nu poate fi anulat doar pentru o parte a categoriei de magistrați.

33. În fapt, **obținerea titlului academic de doctor, calificarea profesională superioară, nu poate fi luată în considerare la stabilirea salariului de bază doar pentru magistrații care au obținut acest titlu înainte de intrarea în vigoare a noii legi de salarizare.**

34. CCR nu a urmat propria jurisprudență în analiza speței, deoarece într-o decizie anterioară a arătat că „**un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității**” – (Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994, M. Of. 69/1004).

35. În drept, prevederile art. 30 alin. (6), art. 48 alin. (1) pct.7 din Legea-cadru nr.330/2009, art. 1 alin. (5), art. 6 alin. (1) din OUG nr.1/2010 nu se justifică rațional, nu respectă principiul egalității, și **constituie o discriminare** directă, prin încălcarea art. 16 alin. (1) coroborat cu art. 41 din Constituția României, art. 1 pct. 1. din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale ratificată de România prin Legea nr. 103 din 25 aprilie 2006, art. 5 alin. (1) din Codul Muncii, art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 6 lit. b) și c) din O.G. 137/2000.

36. Prezenta hotărâre se adoptă în temeiul:

- art. 18 alin. (1) potrivit căreia, Consiliul este responsabil cu privire la armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului egalității, respectiv
- în concordanță cu Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008 care a arătat 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 neidiscriminării....**, și ca urmare a Sentinței nr. 32 din 30 ianuarie 2012 a Curții de Apel Ploiești, Secția a II-a Civilă, de Contencios Administrativ și Fiscal, rămasă definitivă și irevocabilă prin Decizia nr. 5060 din 18.04.2013 a Înaltei Curți de Casație și Justiție.»

Punct de vedere elaborat de
Asztalos Csaba Ferenc
în cadrul Dosarului nr. 256/2010