



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR.63**  
**din data de 01.02.2017**

**Dosar nr. 531/2016**

**Petiția nr. 4777/08.08.2016**

**Petent:**

**Reclamat: -**

**Obiect:** prevederi diferite referitoare la creșteri salariale pentru două categorii de personal, situație apărută odată cu adoptarea OUG nr.20/08.06.2016,

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

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

**I.1.1**

**I.1.3 -**

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

2.1 Prevederi de creșteri salariale diferite cuprinse în OUG nr.20/08.06.2016, pentru două categorii de funcționari publici.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.4777.30.09.2017, a fost citat domnul în calitate de petent cu ridicarea din oficiu a excepției de necompetență materială a CNCD referitoare la „privind interpretarea și aplicarea legii”. Procedură legal îndeplinită.

3.2 -

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

4.1 Petentul susține că Ordonanța de Urgență nr.20/08.06.2016, nu prevede o mărire de salariu pentru personalul funcționar public care nu are un corespondent salariat, ce își desfășoară activitatea în aceleași condiții, cu o salarizare la nivel maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare din cadrul instituției sau autorității publice în cauză.

## Susținerile părții reclamate

4.2 -

### V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că OUG nr.20/08.06.2016, prevede creșteri salariale diferite pentru cele două tipuri de angajați (contractuali și funcționari publici).

Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile din domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, 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 Ca urmare, Colegiul este chemat a se pronunța asupra unei situații de fapt din care decurge un drept subiectiv, ce privește două categorii de angajați. Această situație este reglementată prin Ordonanța de Urgență nr.20/08.06.2016. Norma juridică se aplică unei singure categorii de angajați, respectiv funcționar public căruia i se găsește un corespondent de raportare/comparație în calitatea altui angajat funcționar public, care își desfășoară activitatea în aceleași condiții, dar căruia i se plătește o salarizare mai mare. Norma juridică în cauză, specific foarte clar prin art.3, alin.1, *“începând cu luna august 2016, personalul plătit din fonduri publice care beneficiază de un quantum al salariilor de bază/indemnizațiilor de încadrare mai mic decât cel stabilit la nivel maxim pentru fiecare funcție, grad ori treaptă, bază/indemnizație de încadrare din cadrul instituției ori autorității publice respective, dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții”*. Ca urmare, acest aspect ce privește un drept salarial dobândit conform normei juridice în cauză, nu intră sub incidența O.G.nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Cele două situații prevăzute de lege, prin care trebuie să repare o inechitate în privința unei plăți salariale pentru muncă egală, se diferențiază prin existența/inexistența unui alt corespondent salariat al aceleiași instituții, iar instituția competentă se pronunțe pe o astfel de situație este instanța de judecată.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G.nr.137/2000, republicată.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
- 3 O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)

#### **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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – 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.

**Tehnoredactat C.J și RO**