



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 460 Din 27.05.2020

**Dosar nr:** 332/2019

**Petiția nr:** 3015/03.06.2020

**Petenta:**

**Reclamat:** Ministerul Mediului (M.M.)

**Obiect:** *posibile fapte de discriminare realizate prin diminuarea salariului odată cu avansarea în grad*

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

2. Ministerul Mediului (M.M.) prin reprezentant legal - cu sediul în București, bd. Libertății nr.12

#### **II. Obiectul sesizării**

3. Petenta sesizează posibilele fapte de discriminare săvârșite de reclamat prin diminuarea salariului sau ca urmare a promovării într-un grad superior, respectiv de la gradul de asistent la gradul de principal.

#### **III. Procedura de citare**

4. 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 adreselor nr. 4513/02.08.2019 și 3015/02.08.2019, a citat părțile pentru data 06.09.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

**Sustinerile petentei**

6. Petenta sesizează posibilele fapte de discriminare săvârșite de partea reclamată, angajatorul său, prin diminuarea salariului, ulterior avansării. Aceasta susține că, în raport cu ceilalți funcționari publici, ea nu mai primește sporul aferent gestionării fondurilor SEE, postul ocupat de ea fiind manager de program pentru Programul RO04-Reducerea substantelor periculoase. Totodată, aceasta aduce în sprijinul susținerilor sale privind discriminarea la care este supusă prevederile Ordinului MM nr.381/17.04.2019, ordin care încalcă principiile salarizării prevăzute în cuprinsul Legii-cadru nr.153/2017.

Prin promovarea în grad, petenta susține că i-a fost modificată fișa postului în sensul creșterii responsabilităților, iar salariul său a scăzut. Aceasta situație petenta o reclamă ca fiind îngrijorătoare și un posibil precedent discriminatoriu.

Petenta susține faptul că se simte discriminată și consideră utilizarea unei metode voitonate de calcul a salariului său ca fiind un abuz la care este supusă în raport cu alte categorii de funcționari publici.

7. În sprijinul susținerilor sale petenta atașează cadrul legal format din Ordinul MM nr.381/2019, Ordinul nr.1361/2018 privind constituirea Unității de Implementare a Programului Mediului.

8. Petenta, prezentă la termenul de audiere, susține aceleași aspecte descrise în petiție, precizând și faptul că a deschis acțiune în instanță pentru calculul corect al salariului sau. Pentru abuz, petenta înțelege să se adreseze tot instanței, având în vedere că nu intră în competența CNCD. De asemenea, aceasta primește, sub semnătură, punctul de vedere al MMJS nr. 3907/09.07.2019,

9. Prin adresa nr. 5286/12.09.2019, petenta transmite pe e-mail adresa formulată de ea către Direcția Resurse Umane din cadrul Ministerului Mediului cu privire la aceleași aspecte.

10. Prin adresa nr. 5229/10.09.2019 transmite către CNCD pe e-mail răspunsul Direcției Resurse Umane din cadrul MM, dar și adresa formulată de ea către dna. Ministru al Mediului. Din răspunsul Direcției Juridice rezultă că petenta va beneficia de dispozițiile art. 17 din Legea cadru nr.153/2017 ULTERIOR OBTINERII AVIZULUI MINISTERULUI FONDULUI, fapt care îi va conferi petentei sporul de 35%, astfel salariul său urmând a crește.

11. Prin notele scrise, petenta combate excepția de necompetență a CNCD invocată de reclamat, având în vedere dispozițiile art.1 și 2 din OG nr.1337/2000, petenta subliniind faptul că discriminarea sa are la bază restrângerea unui dintre drepturile sale, respectiv obținerea unui salariu egal pentru o muncă egală, raportându-se la salariile altor colegi. De asemenea, petenta subliniază discriminarea ca urmare a faptului că șeful de serviciu care gestionează acest program are un salariu mare. Referitor la imaginea instituției, petenta susține faptul că, prin luarea măsurilor împotriva unor acțiuni reprobabile ale unui angajat al sau/unor angajați ai săi, Ministerul va câștiga capital de imagine.

12. În concluzia notelor scrise, petenta susține că modul de acțiune al Direcției Resurse Umane, Direcției Juridice și cel al Relației cu Parlamentul din cadrul MM crează premisele unor circumstanțe deosebite privind excluderea managerilor publici ca și categorie de funcționari publici de la primirea unor drepturi la care au acces alți funcționari publici, subliniind prin modul de calcul al salariului unor funcționari publici nominalizați a participa la gestiunea implementării programelor finanțate prin fonduri SEE, o restricție a acestora la drepturile care li se cuvin.

#### ▪ Punct de vedere Ministerul Muncii și Justiției Sociale ( MMJS)

13. Prin adresa nr.3907/09.07.2019, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a transmis, la solicitarea CNCD, un punct de vedere **prin care se precizează că dispozițiile art. 39 alin.1 din Legea – cadrul nr.153/2017 specifică faptul că pentru personalul promovat în funcții sau grade profesionale salarizarea se face la nivelul funcțiilor asimilate din cadrul instituției sau din instituțiile subordonate, în cazul în care există o funcție similară în plată.**

14. De asemenea, MMJS susține ca salarizarea personalului în cazul promovării în gradul imediat următor este stabilit prin dispozițiile art. 39 alin.1, 2 și 4 din Legea cadrul nr. 153/2017.

15. Aceeași instituție subliniază faptul că majorarea salariului de baza cu 15% pentru complexitatea muncii prevăzute de pct 3 din Anexa VIII, pct.I, lit.A, pct.I precum și majorările prevăzute de art.15 și 16 din Legea - cadru nr.135/2017 nu se pot acorda cumulativ aceluiași persoane.

## Sușinerile reclamatului

16. Prin punctul de vedere transmis și înregistrat la CNCD sub nr. 5113/05.09.2019 ca urmare a lipsei la termenul de audiere, punct de vedere prin care:

- invoca excepția de necompetență a CNCD conform prevederilor art.28 și 30 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, ca urmare a faptului că petenta nu reclamă o discriminare și aspecte de legalitate a unui act administrativ, respectiv Ordinul MM 381/2019. MM subliniază că în cazul în care există o nemulțumire legală de un act administrativ competența revine instanței în baza legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

- cu privire la fondul petiției, MM susține faptul că salarizarea nu a fost aplicată discriminatoriu, ci în baza legală existentă;

- se subliniază lipsa de fundament a petiției, Ministerul evidențiind faptul că petenta nu a respectat Conducul de conduită al funcționarilor publici, defăimând instituția.

17. Prin concluziile scrise, partea reclamata reia, în mare parte, aceleași aspecte susținute în punctul de vedere transmis CNCD, completând însă cu următoarele:

- prin materialul probator petenta nu a demonstrat discriminarea la care este supusă;

- excepția de necompetență reiterată cu precizarea că obiectul sesizării intră în deplina competență de soluționare a instanțelor de judecată;

- netemeinicia petiției: partea reclamată subliniază faptul că petenta nu a făcut dovada netemeinicii Ordinului MM 381/2019;

- în concluzie, aspectele sesizate de petentă nu intră sub incidența art.2 și art.5 din OG nr.137/2000, fapt pentru care solicită respingerea sesizării ca netemeinică și nefondată.

## V. Motive de fapt și de drept

18. **În fapt**, Colegiul reține că petenta sesizează posibilele fapte de discriminare savârșite de reclamat prin diminuarea salariului sau ca urmare a promovării într-un grad superior, respectiv de la gradul de asistent la gradul de principal.

19. **În drept**, raport cu situația de fapt creată și luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul director urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în cauză. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate

20. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director, urmează a analiza excepția de vădită necompetență a CNCD cu privire la existența unor diferențe de ordin salarial care îi sunt aplicate petentei ca urmare a avansării sale în grad profesional.

21. Având în vedere situația de fapt, în temeiul prevederilor art. 28 și următ. din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr. 144/2008 și publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008 coroborate cu dispozițiile a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, Colegiul urmează să unească excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu fondul. Astfel, Colegiul urmează a analiza petiția a cărui obiect este cel al diferențelor salariale existente în cadrul MM, domeniu ce este reglementat și de prevederi interne, respectiv Ordinul MM nr. 381/2019.

22. Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

23. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

24. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

25. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

26. De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în **situații comparabile** dar care sunt tratate în **mod diferit** datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

27. În speța de față, petenta susține că a fost discriminată de către partea reclamată fără a indica un criteriu care să stea la baza tratamentului reclamat. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

28. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petenta nu l-a evidențiat ca atare.

29. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. **Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.** Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, ulterior unirii excepției de necompetență a CNCD cu fondul se va admite excepția de

necompetență a CNCD ca urmare a lipsei criteriului, unul dintre elementele constitutive ale unei fapte de discriminare astfel cum este definită de prevederile art.2, alin 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se unește excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu fondul, admiterea excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării rezultând din lipsa criteriului, element definitoriu din structura faptei de discriminare astfel cum este prevăzută de art.2, alin.1 din O.G. nr. 137/2000.

2. Câte o copie a prezentei hotărâri 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 ședința de deliberări desfășurată on line în data de 27.05.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru , SANDU VERONICA TATIANA - Membru**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

Data redactării: 25.06.2020  
Motivat și redactat: CJ/PCS

**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.