



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 633 din 16.09.2020

Dosar nr: 907/ 2019

Petiția nr: 7920/24.12.2020

Petent:

Reclamat:

Obiect: Prin articolul 41 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice s-ar aduce un prejudiciu de imagine și un prejudiciu salarial psihologilor clinicieni din spitale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și sediul părții reclamate

-

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2. Prin adresa înregistrată cu nr. 7920/24.12.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice, respectiv al art. 41, aspect de natură a aduce prejudicii psihologilor clinicieni din spitale. Art. 41 prevede "Salarizarea absolvenților ciclului I și/sau II (Bologna) se face la nivelul absolvenților cu studii superioare de lungă durată (S), potrivit art. 18 alin. (1) și (3) din Legea nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare, cu modificările și completările ulterioare."

III. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

4. Prin **Adresa nr. 289/16.01.2020** a fost citat petentul fiind invocată din oficiu excepția de necompetență a C.N.C.D. privind acte normative cu caracter de lege.

5. Procedura legal îndeplinită

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 7920/24.12.2020 petentul reclamă o situație de discriminare a psihologilor clinicieni din spitale, generată de art. **Art. 41 din Legea 153/2017**.

7. După anii 1990, când universitățile din România au înființat din nou facultăți de psihologie, durata de studiu era de 5 sau 4 ani, la care se mai adăugau 1 sau 2 ani de studii aprofundate/master. Această perioadă a durat din 1990 până în 2012.

8. În 2010 a intrat în vigoare L284/2010 a salarizării care prevedea următorii coeficienți de salarizare pentru psihologii clinicieni din spitale: psiholog principal - coeficient 3.89, psiholog specialist - coeficient 3.44, psiholog practicant - coeficient 2.89, psiholog stagiar - coeficient 1.9.

9. Din 2010 Romania a aderat la tipul de școlarizare sistem Bologna în trei cicluri de studii (licență, master, doctorat), iar în 2013 au apărut primii absolvenți de licență cu 3 ani (cunoștințe de bază) – studii superioare, de scurtă durată, cu obligativitatea de a urma un master de 2 ani (specializare).

10. În 2017, prin legea 153/2017, Art. 41 pune pe picior de egalitate absolvenții de ciclu I (3 ani de studiu) cu absolvenții de ciclu II (cu 5, 6 sau 7 ani de studiu) și înjumătățește coeficienții de salarizare după cum urmează: psiholog principal - coeficient 1.96, psiholog specialist - coeficient 1.76, psiholog practicant - coeficient 1.65, psiholog stagiar - coeficient 1.58.

11. Potentul mai arată că acești coeficienți stau la baza calculării salariului de bază fapt de natură a genera o diferență între coeficientul de salarizare a unui psiholog debutant și psiholog principal cu maxima experiență și nivel de studiu este mică, de la 1.58 la 1.96 (aproximativ 20%).

12. Situația semnalată ar fi discriminatorie în comparație cu alte profesii cum ar fi medicul și asistentul, munca depusă fiind la fel de complexă. Astfel un medic rezident an 1 (fără specializare) are coeficient 2.56 (mai mult decât maximum psihologului clinician cu principal cu 5, 6, 7 ani de studiu și 15-20 ani de experiență). Medicul primar are coeficientul 5 (100% creștere fata de medicul rezident an 1).

13. Valoarea sporului de periclitate este de 2-5 ori mai mică decât la alte categorii profesionale ce se află în echipa terapeutică, deși procentual este la egalitate. Gradul de expunere la pericole al psihologului este mai mare, deoarece timpul de contact cu pacientul este mai mare (o evaluare sau o ședință de consiliere durează cel puțin 30-45 min) – vorbim de pacient cu alienare psihică sau cu afecțiuni de tipul TBC, SIDA, alte afecțiuni de natură infecțioasă.

14. S-a ajuns la situația în care doar sporul unui medic cu aceeași vechime, ajuns la maximum treptei de salarizare, să fie dublu față de tot venitul psihologului. Adică venitul unui medic să fie de 4-6 ori mai mare decât a psihologului cu aceeași vechime și cu aceeași treaptă de salarizare și școlarizare 5-6 sau 7 ani. Această situație a apărut din momentul intrării în vigoare a legii 153/2017.

15. Legea ar conduce la o salarizare egală a psihologilor cu niveluri de pregătire diferite, respectiv psihologii are au 5-7 an de studii și psihologii care au 3 ani (doar primul ciclu din sistemul Bologna)

16. O mare parte dintre psihologii clinicieni din spitale (cei care lucrează în medii cu pericolozitate maximă și care altădată aveau sporuri mari) au primit sume compensatorii pentru a nu le fi scăzut venitul. Astfel venitul psihologilor rămâne la valoarea din 2017 sau chiar mai mic, dacă scoatem din calcul suma compensatorie.

17. Prin Legea salarizării nr. 153/2017 ar fi încălcate următoarele principii: “un drept câștigat nu poate fi pierdut”, “principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor, “principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate.

18. În concluzie potentul solicită Consiliului să facă demersurile legale necesare pentru corectarea acestui prejudiciu material și de imagine creat prin pierderea unui drept salarial câștigat. De asemenea potentul solicită revenirea la coeficienții anterior avuți pentru psihologii care au absolvit ciclul II de studiu.

V. Motivele de fapt și de drept

20. Colegiul director urmează a analiza și a admite excepția invocată din oficiu, având în vedere **Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008** a Curții Constituționale, care stabilește 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.”

Având în vedere aceste aspecte, Colegiul nu se poate pronunța prin hotărâre privind obiectul cauzei, însă poate emite un **punct de vedere**, conform prevederilor 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.”, astfel:

PUNCT DE VEDERE

O.G. nr. 137/2000, prin art. 2 alin. 1, definește discriminarea prin următoarele: „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.”

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).

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.

În orice caz supus analizei Colegiului director în ceea ce privește posibila încălcare a principiului egalității, acesta analizează dacă în cazul semnalat se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor 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. nr. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

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.

Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

În analiza obiectului prezentat în speța de față, respectiv egalizarea coeficienților de salarizare pentru absolvenții de ciclul I (3 ani de studiu) cu absolvenții de ciclu II (cu 5, 6 sau 7 ani de studiu), precum și stabilirea coeficienților de salarizare (comparativ cu alte profesii – medic, asistent) Colegiul director consideră că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, situațiile nefiind comparabile.

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 materială a C.N.C.D., potrivit Deciziei nr. 997/2008 a Curții Constituționale;
2. Emiterea unui punct de vedere;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte.

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 în data de 16.09.2020 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, JURA Cristian – Membru, GRAMA Horia – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – 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: 23.09.2020

Redactată și motivată: C.P./R.B.

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.