



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 849 din 08.12.2021

Dosar nr.: 697/2021

Petiția nr.: 6424/26.08.2021

Petentă:

Reclamat: Ministerul Afacerilor Interne

Obiect: posibil tratament discriminatoriu față de acordarea drepturilor salariale între diferite categorii socio-profesionale (polițiști și salariați civil)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Ministerul Afacerilor Interne

II. Procedura de citare

3. 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. 6424/07.09.2021 și 6678/07.09.2021 a citat părțile la 28.09.2021.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de înlăturarea sau eliminarea faptei de discriminare și restabilirea situației anterioare.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta, angajată a reclamatei ca personal civil, cu vechime în specialitate de 30 de ani, cu o vechime în muncă de 37 de ani, deținând studii superioare cu licență, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerându-se discriminată în raport cu colegii săi, polițiști, la acordarea drepturilor salariale: cuantumul normei de hrană acordat diferențiat între categoriile de personal (polițiști și cadrele civile), limita vârstei de pensionare 63 de ani pentru personalul civil și reducerea vârstei între 47 – 50 de ani pentru polițiști precum și faptul că politistii beneficiază de la data angajării de grupa de muncă în condiții deosebite/condiții speciale.

7. Totodată, petenta precizează că este discriminată și la acordarea unor facilități precum: cea a salariului de excelență lunar, de medicamente gratuite, tratament medical gratuit, decontarea transportului, facilitățile normei de echipare și de gradație



etc.

Sușinerile reclamațiilor

Sușinerile părții reclamate - Casa de pensii sectorială a Ministerului Afacerilor Interne

8. Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, precizează că, deși petenta nu a indicat un criteriu de discriminare explicit, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, acesta pare a fi criteriul categoriei dezavantajate.

9. Mai mult, reclamata, făcând referire la atribuțiile conferite Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și subliniind faptul că petiția nu vizează un act material, ci faptul că o anumită prevedere legală îi creează o stare de discriminare (Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, iar cu privire la pensionare Legea nr. 263 /2010 privind sistemul unitar de pensii publice), solicită respingerea cererii petentei. Reclamata susține că, în conformitate cu Constituția României, singurul control la care pot fi supuse actele normative este cel de constituționalitate, exercitat de Curtea Constituțională.

Sușinerile părții reclamate - Ministerul Afacerilor Interne

10. Reclamata, în cuprinsul punctului de vedere depus, a invocat excepția tardivității introducerii petiției de către petentă, întrucât aceasta deținea informația pretinselor fapte de discriminare de la data de 01.08.2018, când a fost promovată în funcție, iar sesizarea a fost înaintată de aceasta trei ani mai târziu, la data de 26.08.2021.

11. Totodată, acesta invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, întrucât sunt sesizate aspecte privind modalitatea de acordare a normei de hrană, de stabilire a vârstei de pensionare în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, respectiv de încadrare a activității lucrative prestate în categoria celor desfășurate în condiții speciale/deosebite, elemente ce țin de interpretarea și aplicarea actelor normative, atribute ce intră în competența instanțelor judecătorești.

12. Pe fondul speței, reclamata precizează că în Ministerul Afacerilor Interne își desfășoară activitatea funcționari publici, polițiști - funcționari publici cu statut special, cadre militare în activitate, personal contractual, precum și soldați și gradați voluntari. Dobândirea statutului, precum și toate drepturile și obligațiile fiecărei categorii de personal sunt prevăzute în reglementări diferite. Astfel, ocuparea unui post de personal contractual în cadrul M.A.I. se realizează potrivit prevederilor Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, aprobat prin H.G. nr. 286/2011, cu modificările și completările ulterioare, iar OMAI. nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, reglementează această activitate pentru personalul polițienesc.

13. Reclamatul susține că dreptul la hrană este un drept compensatoriu acordat personalului M.A.I., stabilit în concordanță cu nevoile nutritive ale acestuia și în raport cu eforturile depuse în procesul de instruire și de îndeplinire a misiunilor, condițiile de mediu și alți factori specifici. Astfel, la acordarea în concret a acestui drept au fost



avute în vedere activitățile și misiunile M.A.I., individualizate în atribuții de serviciu specifice fiecărui domeniu de activitate și categorie profesională. Potrivit art. 1 din O.G. nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și securitate națională și ale persoanelor private de libertate, republicată, cu modificările și completările ulterioare, personalul din M.A.I. are dreptul, în timp de pace, la hrană gratuită. De asemenea, potrivit art. 2 alin. (I) din același act normativ, hrănirea personalului instituțiilor publice menționate la art. 1 se face, de regulă, în natură, în limita unor plafoane calorice diferențiate pe categorii, care constituie norme de hrana zilnice. Mai mult, potrivit art. 18 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, „începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată cu excepția personalului (...) Ministerului Afacerilor Interne (...) care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană. în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare ”.

14.Reclamatul, față de aspectele privind acordarea în mod diferențiat a normei de hrană, precizează că acest aspect se realizează în funcție de categoria de personal și de atribuțiile îndeplinite.

15.Referitor la actele normative care reglementează accesarea dreptului la pensie cu privire la polițiști și personalul contractual, reclamatul precizează că acestea sunt distincte. Astfel, dreptul la pensie al polițiștilor este stabilit în temeiul Legii nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, cu modificările și completările ulterioare, care la art. 1 prevede că Dreptul la pensii și asigurări sociale pentru (...) polițiști (...) este garantat de stat și se exercită, în condițiile prezentei legi, prin sistemul pensiilor militare de stat și alte drepturi de asigurări sociale din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale, denumit în continuare sistemul pensiilor militare de stat”. Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 6 alin. (I) pct. I lit. a) că în sistemul public de pensii sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă.

16.În ceea ce privește vârsta standard de pensionare, aceasta este prevăzută distinct pentru cele două categorii de personal. Astfel, potrivit art. 53 alin. (I) teza 1 din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, iar potrivit art. 16 alin. (2) din Legea nr. 223/2015, cu modificările și completările ulterioare, vârsta standard de pensionare pentru limită de vârstă, prevăzută la alin. (1) lit. a), este de 60 de ani. Mai mult, Legea nr. 223/2015, cu modificările și completările ulterioare, prevede posibilitatea reducerii vârstei standard de pensionare prin raportare la condițiile de muncă în care polițistul și-a desfășurat activitatea. Astfel, polițiștii care la data trecerii în rezervă/retragere sau încetării raporturilor de serviciu îndeplinesc condițiile de vechime de cel puțin 25 de ani, din care cel puțin 15 ani vechime în serviciu, au dreptul la pensie de serviciu pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, care nu poate fi mai mare de 13 ani, pentru activitate realizată în condiții de muncă

deosebite și pentru activitate realizată în condiții de muncă speciale și alte condiții.

17.În ceea ce privește mecanismul de stabilire a dreptului la pensie, reclamatul precizează că acesta are în vedere media salariilor lunare brute realizate la funcția de bază în 6 luni consecutive, alese de polițist din ultimii 5 ani de activitate, actualizate la data deschiderii drepturilor de pensie, în care nu se includ drepturile enumerate la alin. (l) al art. 28 din Legea nr. 223/2015, cu modificările și completările ulterioare. Reclamatul precizează că și Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, prevede, la art. 55 alin. (l), posibilitatea reducerii vârstei standard de pensionare pentru persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare în condiții deosebite de muncă, respectiv în situația celor care au realizat stagii de cotizare în locurile de muncă încadrate în condiții speciale. Prin urmare, raportat la riscurile activității specifice în care își desfășoară activitatea polițiștii, ținând seama și de privațiunile impuse de statutul profesional deținut, actul normativ de referință instituie drepturi corelative în beneficiul acestora.

18.În ceea ce privește încadrarea în condiții de muncă, pentru polițiști stabilirea locurilor și activităților cu condiții deosebite, speciale sau alte condiții se realizează potrivit H.G. nr. 1822/2004 privind stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru polițiști, cu modificările ulterioare, respectiv a OMAI nr. 489/2005 pentru aprobarea Normelor de încadrare a polițiștilor în condiții de muncă deosebite, speciale și alte condiții. Astfel, potrivit art. 2 alin. (2) din OMAI nr. 489/2005, „beneficiază de încadrare în condiții deosebite, speciale sau alte condiții, polițiștii care desfășoară efectiv activități sau lucrează în locuri de muncă prevăzute în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 1822/2004, ce constituie atribuții cu caracter permanent potrivit fișei postului coroborate cu prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare referitoare la atribuțiile specifice compartimentului din care face parte.”

19.În ceea ce privește personalul contractual, reclamatul precizează faptul că începând cu anul 2001, încadrarea locurilor de muncă ale acestuia în condiții deosebite de muncă s-a făcut în baza metodologiei prevăzute de H.G. nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu respectarea prevederilor Ordinului MMSS. nr. 352/2001 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

20.H.G. nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare a fost abrogată la data de 06.03.2007, prin H.G. nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, act normativ în baza căruia, odată cu intrarea sa în vigoare, au putut fi reînnoite numai avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, valabile până la data de 06.03.2007 inclusiv, acordate anterior, în conformitate cu prevederile H.G. nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare, fără a mai fi necesară nominalizarea locurilor de muncă propuse pentru a fi încadrate în condiții deosebite.

21.Începând cu data de 1 ianuarie 2016, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite acordate, pentru cei care au calitatea de personal contractual, valabile până la data de 31 decembrie 2015 inclusiv, au putut fi reînnoite potrivit metodologiei stabilite prin H.G. nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a



avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, act normativ care a abrogat H.G. nr. 246/2007, cu modificările și completările ulterioare.

22. Reclamatul susține că, în prezent, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite își prelungesc valabilitatea până la data de 1 septembrie 2023, potrivit alin. (II) al art. 29 din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare. Drept urmare, încadrarea în condiții de muncă se face diferențiat și este reglementată de acte normative diferite, aplicabile unor categorii de personal diferite.

23. Raportat la speță, reclamatul consideră că nu se poate vorbi despre o discriminare între petentă, personalul contractual și polițiști, deoarece aceștia fac parte din categorii profesionale diferite. Astfel, ele nu pot fi comparabile, întrucât, pentru a releva existența unui criteriu discriminatoriu, trebuie să se țină seama de toate aspectele și diferențierile ce conturează statutul fiecărei categorii profesionale (nivelul studiilor, pregătire profesională, complexitatea sarcinilor și gradul de răspundere cu privire la atribuțiile ce le revin). Personalului contractual, deși își desfășoară activitatea în același loc cu alte categorii profesionale, îi revine obligația de a îndeplini atribuțiile stabilite conform fișei postului, însă polițistului îi sunt incidente inclusiv îndatoririle și obligațiile ce îi revin potrivit statutului profesional deținut (suplimentare față de cele menționate în fișa postului ocupat).

IV. Cadrul legal. Motivele de fapt și de drept

24. Constituția României - articolul 16

(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

25. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

26. **Art. 2 (1)** 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

27. **Art 7:** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și

accesul la facilitățile acordate de acesta;g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

V. Motivele de fapt și de drept

28.Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(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”.

29.Colegiul director urmează să respingă excepția tardivității introducerii petiției, în speță fiind analizate fapte continue.

30.Referitor la excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată de partea reclamată, Colegiul director urmează să o admită, arătând că o eventuală constatare a unei fapte de discriminare ar afecta norme juridice cu caracter de lege, având în vedere **Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008**. Emite un punct de vedere privind obiectul petiției, conform deciziilor instanțelor judecătorești în domeniu.

31.**Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008** a Curții Constituționale stabilește următoarele:

32. *„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.*

33.*„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.*

34.*„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 [...]».*

35.*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 com 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.

36.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.

37.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.

38.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 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.”

39.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

40. 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.”

41. 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”.

42. 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).

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. În analiza obiectului prezentat în speța de față, respectiv un presupus tratament discriminatoriu la acordarea drepturilor salariale și a altor facilități, între categoria salariaților cu statut special, cadre militare sau polițiști și cele civile, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, nefiind situații similare. Colegiul director constată că între cele două categorii de personal, cadrele militare, polițiști sau personalul cu statut special și salariații civili, funcționari publici nu sunt situații comparabile deoarece polițistului îi sunt incidente inclusiv îndatoririle și obligațiile ce îi revin potrivit statutului profesional deținut (atribuții suplimentare față de cele menționate în fișa postului ocupat).

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 din data de 08.12.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian (online) – Membru, GRAMA Horia (online) – Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria (online)– Membru, OLTEANU Cătălina (online) – Membru, POPA Claudia Sorina (online)- Membru
Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.

Data redactării: 23.12.2021
M.L./A.B.

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.

