



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 852
din 08.12.2021

Dosarul nr. 237/2021

Petiție nr.3452/31.03.2021

Petent: Sindicatul Dreptatea Vrancea

Reclamată: Curtea de Apel Galați

Obiect: salarizare diferită pentru salariați având aceeași încadrare

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. Sindicatul Dreptatea Vrancea, CIF 15198900, cu sediul în Mun. Focșani, B-dul. Independenței, nr. 19-21, jud. Vrancea, prin reprezentant legal în calitate de Președinte, cu adresa de corespondență aleasă: sindicatul.dreptatea@iusl.ro

Numele și sediul reclamatei

2. Curtea de Apel Galați, cu sediul în Mun. Galați, str. Brăilei, nr. 153, jud. Galați.

II. Citarea părților

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.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

4. Petentul arată că, prin Decizia nr.13 din data de 22.01.2021 a Președintelui Curții de Apel Galați, toți salariații din cadrul Curții de Apel Galați și instanțele din circumscripție toți salariații au dobândit dreptul de a beneficia de plata sporurilor de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare ori periculoase; a sporului de 25% pentru risc suprasolicitare neuropsihică și a sporului de 5% pentru confidențialitate. Pentru emiterea acestei decizii, Președintele Curții de Apel Galați a avut în vedere Decizia nr.23/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție - completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept și Decizia nr. 794/15.12.2016 a Curții Constituționale.

5. După 3 luni în care au beneficiat de plata acestor sporuri, Președintele Curții de Apel Galați emite Decizia nr.84/17.03.2021, prin acordă spor de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare ori periculoase doar salariaților care au obținut acest spor prin titluri executorii.

Prin Decizia nr. 25/II/A/I din data de 2 februarie 2018 a Curții de Apel Bacău și prin Decizia nr.160 din 06.03.2018 a Curții de Apel București s-au aplicat întrutotul prevederile Legii cadru nr. 153 / 2017 și s-a dispus în mod corect încadrarea personalului auxiliar de specialitate



începând cu data de 01.01.2018, prin stabilirea și aplicarea sporurilor în procent de 45%. Din lecturarea anexelor care fac parte integrantă a deciziei Curții de Apel Bacău, rezultă diferențe vizibile în ceea ce privește cuantumul sporurilor și, implicit, procentul de acordare al acestora pentru personalul auxiliar de specialitate salarizat conform deciziei emise de acest angajator și cuantumul sporurilor și, implicit, procentul de acordare al acestora pentru salariați.

Mai mult decât atât, modul de calcul al drepturilor salariale aplicat de Curtea de Apel Bacău și, ulterior, de Curtea de Apel București, a fost recunoscut ca fiind cel corect de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale prin adresa nr. 793/LOV/28.02.2018 și agreeat de reprezentanții Curții de Conturi a României, dar care nu a fost aplicat și la nivelul Curții de Apel Galați.

6. Ministerul Justiției prin circulara numărul 6 / 9604, 11206, 12479/ 1 martie 2018 a recomandat ordonatorilor de credite ca, la stabilirea drepturilor salariale, să aibă în vedere precizările Ministerului Muncii și Justiției Sociale. Spre exemplu, H.G. pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Justiție" și Curtea Constituțională, prevede la art.6 singura modalitate posibilă prin care se poate acorda un cuantum diferit al unui spor, respectiv cel pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, NUMAI în funcție de numărul de factori de risc sub influența cărora personalul își desfășoară activitatea, dintre cei prevăzuți la art. 5 din aceeași hotărâre. Orice altă diminuare a cuantumului unui spor, în afara criteriilor prevăzute de un act normativ, cu atât mai mult neacordarea totală prin plafonarea cuantumului total al sporurilor, este nelegală și se impune a fi sancționată ca atare.

7. Există și au fost transmise președinților curților de apel note și adrese ale Ministerului Muncii și Justiției Sociale și ale Ministerului Justiției, prin care se aduce la cunoștința acestora modalitatea de calcul a salariilor. Ministerul Justiției a concluzionat în sensul că "Drepturile salariale acordate personalului auxiliar de specialitate și conex din cadrul Curții de Apel Bacău au fost corect determinate...".

8. Plafonarea cuantumului total al sporurilor afectează doar personalul salarizat conform salariilor de bază stabilite în lege pentru anul 2022, dar nu și personalul al căror salarii de bază nu a atins nivelul prevăzut pentru anul 2022. Acesta este motivul pentru care susținem că, din perspectiva acordării sporurilor, există discriminare și între salariații din cadrul aceleiași instanțe, care lucrează în aceleași condiții.

9. Personalul al cărui salarii de bază sunt cele prevăzute pentru anul 2022 „beneficiază” de plafonarea sporurilor la 30%, în timp ce personalul al căror salariu de bază nu a ajuns la nivelul prevăzut pentru anul 2022, în mod implicit, beneficiază de acordarea sporurilor în cuantum total de 45%, având în vedere că salariul brut convenit acestora din urmă începând cu data de 01.01.2018 este compus din salariul de bază avut în luna decembrie 2017, majorat cu 25% și din cuantumul sporurilor avut în luna decembrie 2017, majorat cu 25%.

10. Așadar, urmare a greșitei interpretări și aplicări a prevederilor art.25 alin.I din Legea nr. 153/2017, s-a creat o stare de discriminare constând în aplicarea unui tratament diferit unor persoane aflate în situații comparabile, chiar identice, fără ca acesta să se bazeze pe o justificare obiectivă și rezonabilă, fiind încălcate dispozițiile art. 14 din C.E.D.O., dar și cele ale art.6 din Legea nr. 153/2017, care prevăd că „Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii (...) b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;”.

11. Prin urmare, ceilalți salariați din cadrul Curții de Apel Galați se simt discriminați pe motiv că, nu este respectat principiul conform căruia "Toți oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la un salariu egal pentru muncă egală" - art. 23 alin.(2) din Declarația Universală a Drepturilor Omului.

12. Potrivit Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii prin Hotărârea nr. 1375/17.12.2015, două fișe de post identice ca și atribuții, respectiv ca și condiții de încadrare (nivel de calificare, specializări, abilități, vechime în muncă și în specialitate, condiții de muncă) nu justifică salariul diferențiat, indiferent de sex. Prin urmare, Curtea de Apel Galați este obligată să asigure egalitatea între lucrători, în cadrul raporturilor de muncă, și respectarea normelor care reglementează aceste principii și să nu le încalce.

13. În condițiile în care munca desfășurată de către ceilalți salariați din cadrul Curții de Apel Galați este identică a celor care beneficiază de spor de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare ori periculoase, petentul apreciază că diferența de remunerare nu poate fi justificată, și reprezintă o discriminare sancționabilă.

14. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.3164/26.04.2021, petentul solicită judecarea în lipsă și depune la dosar Decizia Președintelui Curții de Apel Galați nr. 13/22.01.2021, Decizia Președintelui Curții de Apel Galați nr. 84/17.03.2021, dovada că s-au semnalat angajatorului obiecțiuni cu privire la Decizia nr.84/17.03.2021 și refuzul angajatorului privind acordarea sporului în condiții unitare pentru toți salariații.

Susținerile reclamatei

15. -

IV. Cadrul legal aplicabil

16.- Constituția României – art. 41

- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- Directiva Consiliului Uniunii Europene din 27 noiembrie 2000 - art. (2) alin. 2

- Codul muncii – art 5

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

- Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor

- Decizia nr. 24/2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție

V. Motive de fapt și de drept

17. Pe fondul cauzei, în analiza faptelor prezentate, Colegiul director al CNCD reține că petentul reclamă faptul că Președintele Curții de Apel Galați emite Decizia nr. 84/17.03.2021, prin acordă spor de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare ori periculoase doar salariaților care au obținut acest spor prin titluri executorii.

18. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

19. Având în vedere documentația analizată și susținerile părților, Colegiul director constată că, în speță, nu se poate constata că a fost făcută o diferențiere între petenți și alți salariați având aceeași încadrare, deoarece nu suntem în situația în care persoane aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, cei care au beneficiat de majorări salariale fiind cei ce au obținut hotărâri judecătorești definitive în acest sens.

20. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare 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).

21. În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

22. Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr.2/2015 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art.2 raportat la art.1 alin.(2) lit.e) pct.(i) și alin.(3) și ale art.27 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, publicată în Monitorul Oficial al României nr.201/26.03.2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție a statuat ca în aplicarea art.2 raportat la art.1 alin.(2) lit.e) pct. i) și alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați.

23. În acest context, Colegiul director va constata că nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit dispozițiilor art.2 alin. 1 și art. 7 lit. d) din O.G 137/2000 (nu sunt situații 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. Nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit dispozițiilor art.2 alin. 1 și art. 7 lit. d) din O.G 137/2000 (nu sunt situații comparabile).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a). Sindicatul Dreptatea Vrancea, CIF 15198900, cu sediul în Mun. Focșani, B-dul. Independenței, nr. 19-21, jud. Vrancea, prin reprezentant legal în calitate de Președinte, cu adresa de corespondență aleasă: sindicatul.dreptatea@iusl.ro
 - b). Curtea de Apel Galați, cu sediul în Mun. Galați, str. Brăilei, nr. 153, jud. Galați.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul.

VIII. 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 08.12.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, MARIA LAZĂR – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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: 03.01.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.