



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail:
C.N.C.D.@C.N.C.D..org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 223
din 08.09.2010**

Dosar nr: 146/2010

Petiția nr: 3180 din data de 23.04.2010

Petent: M S și alții

Reclamat: Primăria municipiului București, Consiliul General al
municipiului București

Obiect: Drepturi salariale. Sporuri. Categorie socio-profesională.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. M S , P C G

S D , D C , N



D M T.

reprezențați de S B și C A A M
G P cu domiciliul
procedural la Direcția Generală de Evidență a Persoanelor a municipiului
București, cu sediul în str. Dimitrie Cantemir nr.1, sector 4, București

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Primăria municipiului București, cu sediul în Splaiul Independenței,
nr. 291-293, sector 6, București

I.2.2. Consiliul General al municipiului București, cu sediul în Splaiul
Independenței, nr. 291-293, sector 6, București

II. Obiectul sesizării

2.1. Obiectul petiției vizează discriminarea petenților în raport cu
modalitatea de acordare respectiv neacordare a unor drepturi salariale.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 3180 din data de 23.04.2010,
petenții, salariați în cadrul Direcției Generale de Evidență a Persoanelor a
municipiului București și a Serviciilor Publice Comunitare de Evidență a
Persoanelor ale sectoarelor 1, 2, 3, 4, arată că nu beneficiază de drepturile
salariale de care beneficiază personalul contractual din cadrul MAI detașat în
cadrul instituțiilor din administrația publică locală în speță, sporul de 25% -
indemnizație de dispozitiv de luptă permanent și 30% spor pentru condiții de
pericol deosebit pentru stres.

IV. Procedura de citare



4.1 Urmare sesizării înregistrată sub nr. 3180 din 23.04.2010, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere de specialitate cu privire la obiectul plângerii, Ministerului Administrației și Internelor. Astfel, prin adresa nr. 3543 din 05.05.2010 a fost solicitat punctul de vedere al MAI.

4.2. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.3. Prin adresele nr. 3544 din 05.05.2010 au fost citați petenții, prin reprezentanți. Prin adresa nr. 3545 din 05.05.2010 a fost citată Primăria municipiului București, prin reprezentant. Prin adresa nr. 3546 din 05.05.2010 a fost citat Consiliul General al municipiului București, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 25.05.2010. La termen părțile nu s-au prezentat. Prin adresa nr. 4879 din 17.06.2010, MAI a comunicat punctul său de vedere. Prin adresa nr. 5233 din 29.06.201, Primăria municipiului București a comunicat punctul său de vedere.

4.4 Colegiul a acordat părților termen de concluzii scrise la data de 30.06.2010. Părțile nu au comunicat concluzii până la data soluționării dosarului.

V. Susținerile părților

Susținerile petenților

5.1.1. Petenții se plâng cu privire la modalitatea de acordare a sporului de dispozitiv și a sporului de condiții vătămătoare. Astfel, aceștia susțin că sporurile de 25% - indemnizație de dispozitiv de luptă permanent și 30% spor pentru condiții de pericol deosebit pentru stres au fost acordate doar personalului contractual din cadrul MAI detașat în cadrul instituțiilor din administrația publică locală.

5.1.2. În ceea ce privește indemnizația de dispozitiv în cuantum de 25% calculată la salariul de bază, petenții susțin că potrivit prevederilor Ordinului MAI 275 din 2002, modificat și completat prin Ordinul MAI nr. 496 din 2003, precum și Legea nr. 137/1999 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și acordarea unor drepturi salariale personalului civil din aceste instituții, personalul din cadrul autorităților publice (contractuali și funcționari publici) pot beneficia de indemnizația de dispozitiv în cuantum de 25% calculată la salariul de bază, pentru specificul activității pe care o desfășoară.

5.1.3. În ceea ce privește indemnizați reprezentând sporul de 30% pentru condiții de pericol deosebit, locurile de muncă sau operațiunile periculoase diferențiate în funcție de gradul de pericol pe care îl reprezintă, procentul corespunzător fiecărui loc de muncă și alte reglementări se stabilesc prin ordin al ministrului sau al conducătorului instituției centrale (Legea nr. 138/1999).

5.1.4. Analitând modul de acordare a acestor două sporuri pentru personalul contractual detașat de la MAI, personal care lucrează în aceleași condiții, cu aceleași responsabilități și în același interval de timp, respectiv 8 ore



pe zi, este legal și îndreptățit, iar funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instituțiilor la nivel local sunt private de aceste drepturi.

5.1.5. Petenții consideră situația creată drept ilară, în condițiile în care cele două categorii de personal își desfășoară activitatea în aceeași încăpăre, au aceleași atribuții, aceleași îndatoriri și același program de lucru, de aproximativ 5 ani de zile.

Sușținerile Primăriei municipiului București

5.2.1. Primăria municipiului București susține că DGEPMB este instituție publică de interes local al municipiului București, având personalitate juridică, al cărei conducător are calitate de ordonator principal de credite.

5.2.2. Se arată că Primarul general, în baza competențelor ce îi revin potrivit Legii administrației publice locale nr. 215/2001, cu modificările și completările ulterioare, nu stabilește nivelul drepturilor salariale pentru personalul instituțiilor publice pe care le conduce, acesta fiind stabilit imperative de lege.

Punctul de vedere al MAI

5.3.1. Ministerul Administrației și Internelor susține că pentru fiecare dintre cele două categorii de personal și anume, polițiștii și personalul contractual, detașați pentru o perioadă de timp determinată de la MAI, pe de o parte, și funcționarii publici și personalul contractual din cadrul administrației publice locale, pe de altă parte, legiuitorul a prevăzut un regim juridic distinct, având în vedere complexitatea și gradul de dificultate al sarcinilor de serviciu, precum și al responsabilităților ce le revin, având în vedere, de asemenea, atât caracterul temporar al detașării, cât și scopul acesteia : operaționalizarea unor structuri înființate în cadrul autorităților administrației publice locale.

5.3.2. Se arată că la stabilirea drepturilor salariale acordate personalului contractual al MAI detașat la instituțiile din administrația publică locală, s-a avut în vedere atât respectarea drepturilor dobândite anterior cât și menținerea drepturilor salariale ale personalului detașat atunci când acestea sunt mai favorabile decât cele corespunzătoare posturilor din nitatea la care se face detașarea (art. 47 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare).

5.3.3. Având în vedere aspectele prezentate, MAI apreciază că situațiile expuse nu sunt de natură să motiveze un comportament diferențiat cu caracter discriminatoriu (salarizare diferențiată la muncă egală), întrucât natura juridică a raporturilor de muncă în situațiile respective este diferită.

5.3.4. În susținerea celor prezentate, se menționează și Decizia nr. 37 din 14 decembrie 2009 a Înaltei Curți de Casație și Justiție privind examinarea recursului în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă ÎCCJ cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine public și siguranță națională.



VI. Motivele de fapt si de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și 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.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași text (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngreădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 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 analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75) Curtea Europeană de Justiție a statuat ca 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. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheiriseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-



4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

6.4. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că petentii invocă vătămarea drepturilor lor în legătură cu modalitatea de interpretare și aplicare a reglementărilor legale privind acordarea sporului de dispozitiv și sporului de condiții de pericol deosebit. Petenții invocă faptul că între funcționarii publici cu statut special (polițiști) respectiv personalul contractual detașat din cadrul MIRA și angajații Direcției Generale de Evidență a Persoanelor a Municipiului București și cei ai Serviciilor Publice Comunitare de Evidență a Persoanelor s-a indus o discriminare prin neacordarea sporurilor în speță.

6.5. Colegiul reține că potrivit reglementărilor legale în vigoare, aplicabile categoriilor de personal ce fac obiectul petiției, legiuitorul a prevăzut un regim juridic distinct. Bunăoară, serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor se organizează la nivelul consiliilor locale ale comunelor, orașelor și municipiilor, precum și la nivelul consiliilor județene, respectiv al Municipiului București, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 84/2001 cu modificările și completările ulterioare. Potrivit acestui act normativ, personalul acestor servicii este format din polițiști și personal contractual detașați de la Ministerul Administrației și Internelor pe o perioadă de 6 ani, respectiv din funcționari publici și personal contractual. Ca atare, polițiștii și personalul contractual detașați de la MIRA beneficiază de drepturile salariale corelativ actelor normative incidente acestor categorii de personal, iar funcționarii publici și personalul contractul din cadrul serviciilor comunitare beneficiază de drepturile salariale stabilite prin actele normative incidente. Astfel, personalul contractual detașat de la MAI beneficiază de drepturile salariale corespunzător legii nr. 138/1999, între altele, spor de dispozitiv sau spor pentru condiții periculoase.

6.6. În jurisprudența sa, Colegiul și-a exprimat opinia în sensul că, de plano, sub aspectul salarizării, detașarea determină consecințe juridice diferite, în raport cu personalul nedetașat față de cel detașat, având în vedere că efectul generat de aceasta presupune, între altele, schimbarea condițiilor de muncă. Colegiul a luat act de statuarea Curții Constituționale cu privire la dispozițiile din Codul Muncii referitoare la detașare prin care s-a aratat că acesta sunt „în deplina concordanță cu prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție, deoarece nu încalcă principiul egalității cetățenilor și nu instituie privilegii sau discriminări. Toți salariații delegați, detașați sau trecuți temporar în altă muncă, în sensul dispozițiilor legale criticate, beneficiază de tratament juridic identic. Păstrarea de către acești salariați a funcțiilor și a salariilor avute anterior demonstrează tratamentul lor juridic egal și în raport cu ceilalți salariați care nu au fost delegați sau detașați, ci menținuți la locul de muncă inițial. Curtea nu poate reține nici îngrădirea exercițiului dreptului la protecția socială a muncii, întrucât păstrarea funcției și a salariului avute anterior sau chiar plata unui salariu mai mare în cazul în care noua muncă este mai bine remunerată constituie garanții legale ale dreptului la protecția socială a muncii, drept consacrat în art. 38 alin. (2) din Constituție”. Din acest punct de vedere, în sensul reținut de Curtea Constituțională, Colegiul a fost de opinie că detașarea determină, stricto sensu, sub aspectul salarizării, poziționarea diferită a categoriilor socio-profesionale



(n.n.), legiuitorul reglementând expres prin acte normative cu caracter special drepturile salariale ale personalului care își desfășoară activitatea în structuri specializate (Hotărârea CNCD nr. 182 din 27.02.2008, parag. 7.14).

6.7. Pe de altă parte, în raport cu obiectul plângerii, Colegiul ia act că prin Decizia nr. 37 din 14 decembrie 2009 publicată în Monitorul Oficial nr. 217 din 07.04.2010 Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat asupra recursului în interesul legii în legătură cu interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 47 din legea nr. 138/1999. Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că: „Nu se poate susține că există discriminare, în sensul dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și art. 16 din Constituția României, republicată, în ceea ce privește salarizarea funcționarilor publici și personalului contractual transferat în structurile administrației publice, instituțiile publice și organele de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Ministerului Administrației și Internelor, precum și a celui detașat, respectiv transferat în serviciile publice comunitare din subordinea consiliilor locale ori a prefecturilor și celelalte categorii de funcționari publici și personal contractual care își desfășoară activitatea în alte instituții și servicii publice din administrația locală. Întrucât personalul care a lucrat în structurile fostului Minister de Interne a beneficiat de sporul de dispozitiv, iar prin prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2003, ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 15/2008, cu modificările și completările ulterioare, și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 221/2008, aprobată prin Legea nr. 186/2009, acte normative succesive care au reglementat măsuri de reorganizare a acestui minister, s-a prevăzut că personalul din cadrul său își păstrează drepturile dobândite anterior. ... Or, în esență, acordarea de către legiuitor a acestui drept salarial categoriilor profesionale ce au fost arătate își are justificarea în complexitatea și gradul de dificultate al sarcinilor de serviciu, precum și al responsabilităților ce le revin. Totodată, este evident că nu ne aflăm în prezența unor situații analoage tratate diferențiat”.

6.8. În raport de aceste aspecte, atât din modalitatea în care este formulată plângerea cât și argumentele prezentate mai sus, rezultă că împrejurările invocate de petenți, ce ar presupune analiza obiectului dedus soluționării, sub aspectul discriminării, exced incidenței art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Acesta ipoteză poate decurge din statuarea Înaltei Curți de Casație și Justiție reativ la principiul egalității, prin care se arată că „nu ne aflăm în prezența unor situații analoage tratate diferențiat” însă în raport cu atribuțiile Colegiului, rezultă în mod special din natura fondului dedus soluționării C.N.C.D.

6.9. Practic, nu se poate ignora că motivul sau cauza, respectiv criteriul de diferențiere imputat în legătură cu fondul plângerii se situează într-un raport sine qua non cu modalitatea de interpretare și aplicare a legii aplicabile categoriilor socio-profesionale în speță. Faptul că, în practică, instanțele de judecată au interpretat diferit prevederile legale referitoare la sporurile salariale ale categoriilor profesionale incidente petiției au fost de natură a determina soluția curții supreme printr-un recurs în interesul legii. Or, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înlăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se



realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens este, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 51 din 5 octombrie 1993, Decizia nr. 120 din 16 noiembrie 1994, Decizia nr. 39 din 10 aprilie 1996, Decizia nr. 300 din 1 iulie 1997, Decizia nr. 151 din 27 octombrie 1998, Decizia nr. 160 din 10 noiembrie 1998, Decizia nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 74 din 25 aprilie 2000, Decizia nr. 93 din 11 mai 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004.

6.10. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde petentilor în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților: M S și alții reprezentați de S B și C G P , cu domiciliul procedural la Direcția Generală de Evidență a Persoanelor a municipiului București, cu sediul în str. Dimitrie Cantemir nr.1, sector 4, București; Primăria municipiului București, cu sediul în Splaiul Independenței, nr. 291-293, sector 6, București; Consiliul General al municipiului București, cu sediul în Splaiul Independenței, nr. 291-293, sector 6, București

5. O copie a hotărârii se va transmite spre informare MAI, cu sediul în Pța. Revoluției, nr. 1A, sector 1, București

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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de**



discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu - Membru

PANFILE Anamaria – Membru

POP Ioana Liana – Membru

VASILE Vasile Alexandru - Membru

VLAȘ Claudia Sorina – Membru

Data redactării 17.09.2010

Motivele de fapt și de drept redactate G.D., tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

