



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail:
support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 345

Din data de 18.06.2014

Dosar nr.: 105/2014

Petiția nr.: 989/12.02.2014

Petent: E R

Reclamat: Liceul Teoretic Bilingv Decebal

Obiect: neacordarea sporului de doctorat de 15%

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. E R, București,

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

I.2.1. Liceul Teoretic Bilingv Decebal, București, Bd. Energeticienilor, nr. 9-11, sector 3

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 18275/29.11.2013, petenta sesizează CNCD cu privire la discriminarea sa instituită prin încălcarea dreptului la sporul de doctorat de 15%.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 989/20.02.2014 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. De asemenea, prin intermediul aceleiași adrese s-a adus la cunoștință petentei că a fost ridicată, din oficiu, **excepția de necompetență materială** a CNCD. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 1226/20.02.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.4. Prin intermediul adresei cu nr. 1226/20.02.2014 CNCD solicită Inspectoratului Școlar al Municipiului București punctul de vedere pentru soluționarea cu celeritate a dosarului.

3.5. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

4.1. Susținerea petentei

4.1.1. Prin intermediul memoriului, petenta susține că este profesor titular de Religie Ortodoxă la Liceul Teoretic Bilingv Decebal și că la data de 28.09.2011 a susținut teza de doctorat.

Aceasta menționează că, deși a dus la contabilitate actele doveditoare ale susținerii tezei de doctorat, nu beneficiază de sporul de doctorat de 15%, deoarece și-a susținut teza după data la care a intrat în vigoare legea salarizării unitare.

Petenta susține că această situație este o situație discriminatorie în unitatea de învățământ în care lucrează și că, în urma discuțiilor purtate cu responsabilii de la serviciul de contabilitate, i s-a explicat că aceasta este legală.

Petiționara precizează că i s-a explicat că va urma să se reglementeze această situație, fapt care nu s-a întâmplat nici până în prezent și, de aceea, solicită CNCD sprijinirea celor aflați în aceste cazuri de discriminare prin intrarea în normalitate a acestor situații.

Petenta susține că sunt cadre didactice aflate în situații identice- dețin titlul științific de doctor- și care sunt remunerate diferit.

4.2. Susținerea părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul memoriului înregistrat la CNCD sub nr. 1663/07.03.2014, Liceul Teoretic Bilingv Decebal își exprimă punctul de vedere cu privire la sesizarea petentei și susține că, în conformitate cu OUG 1/2010, a fost eliminat sporul de doctorat de 15% pentru titlul științific de doctor și conform Legii 63/2011 se acordă compensații tranzitorii doar persoanelor care la data intrării în vigoare a OUG 1/2010 beneficiau de aceste sporuri.

Astfel, partea reclamată susține că petenta nu se încadrează în această categorie de persoane care poate beneficia de sporul de doctorat.

4.3. Susținerea Inspectoratului Școlar al Municipiului București

4.3.1. Prin intermediul memoriului înregistrat la CNCD sub nr.1701/10.03.2014, Inspectoratul Școlar al Municipiului București comunică punctul de vedere cu privire la petiția adresată de către petentă și invocă excepția de necompetență materială a Consiliului deoarece sesizarea se referă la modalitatea de interpretare a legii, competență fiind instanța de judecată.

De asemenea, invocă și excepția lipsei calității procesuale pasive a acestuia în conformitatea cu legislația în vigoare, susținând că acesta nu este angajator al petentei, nu are atribuții în ceea ce privește plata salariului acesteia sau acordarea sporurilor.

Acesta susține că, în conformitate cu legile aplicabile acestui caz, sporul de doctorat nu mai era prevăzut de legislația din domeniul învățământului, menționând totodată că petenta nu se încadrează nici în prevederile legii adoptate ulterior.

Tot astfel, Inspectoratul Școlar al Municipiului București susține că dispozițiile art. 11 din anexa nr. 5 la Legea 63/2011 prevăd că acordarea compensației tranzitorie calculată prin aplicarea procentului de 15% la salariul de bază nu este aplicabilă sporului de doctorat, pentru care există un articol special, ci celorlalte sporuri care încă mai puteau fi în plată în luna decembrie 2010.

4.4. Susținerea Ministerului Educației Naționale

4.4.1. Prin intermediul memoriului înregistrat la CNCD sub nr. 1903/18.03.2014, Ministerul Educației Naționale transmite CNCD precizări legate de acordarea sporului de doctorat.

Astfel, sporul pentru titlul științific de doctor nu se mai acordă salariaților din unitățile bugetare care au obținut diploma după 31.12.2009, deoarece prevederile OUG 6/1998 și prevederile art. 50 alin. 10 din Legea 128/1997 privind statutul personalului didactic au fost abrogate prin OUG 1/2010.

Ministerul susține că în învățământul preuniversitar, salarizarea funcțiilor didactice se face în funcție de gradele didactice obținute, cel mai mare nivel fiind gradul didactic I și că titlul științific de doctor obținut în specialitatea disciplinei predate, oferă cadrelor didactice posibilitatea echivalării acestuia cu gradul didactic I, utilizat în salarizarea funcțiilor didactice.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține faptul că petenta este profesor titular de Religie Ortodoxă la Liceul Teoretic Bilingv Decebal și că la data de 28.09.2011 a susținut teza de doctorat, ulterior apariției noii legi a salarizării unice. Colegiul director reține faptul că petenta, care nu beneficiază de spor de doctorat de 15%, face comparație cu alți colegi profesori, care au susținut teza de doctorat anterior apariției legii salarizării unice și care beneficiază de acest spor de doctorat de 15%.

Colegiul director mai reține solicitarea petentului de **constatare a existenței discriminării**.

5.2. Față de aspectele prezentate de petent în memoriul său și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, a fost invocată din oficiu **excepția de necompetență materială a CNCD**. Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, va proceda conform dispozițiilor **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, astfel „(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.” și ale **art. 64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent...(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

Relativ la excepția invocată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, **nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională**, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

În acest sens, Colegiul Director arată că C.N.C.D. nu analizează modul de stabilire sui generis a unor drepturi în favoarea unor persoane sau categorii de persoane ori categorii profesionale în mod diferit față de alte persoane ori categorii precum și nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unor persoane sau categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, **revine Curții Constituționale**.

Având în vedere prevederile legale Colegiul Director apreciază că nu se poate pronunța pe texte de lege, aspect susținut și de Decizia Curții Constituționale nr. 997 din 7 octombrie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 20 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare prin care Curtea Constituțională:

„Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Ministerul Justiției în Dosarul nr.7604/99/2007 al Curții de Apel Iași – Secția contencios administrativ și fiscal și constată că dispozițiile art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare 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 ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.” Curtea Constituțională este instituția care poate aprecia conținutul unor texte de lege ca fiind sau nu discriminatoriu. În speța de față, Curtea Constituțională are atributul de verificare a constituționalității Legii 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fondurile publice.

5.3. În ceea ce privește procesul legislativ, așa cum s-a susținut în jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (vezi spre exemplu Hotărârea nr. 310/14.05.2008, Hotărârea nr. 430/22.07.2008, Hotărârea nr. 433/30.07.2008, Hotărârea nr. 14/13.01.2009, Hotărârea nr. 410/22.07.2009, Hotărârea nr. 13 din 16.01.2012, Hotărârea nr. 255 din 15.05.2013 și altele), de plano, Colegiul Director este de opinie că adoptarea sau modificarea unor acte normative nu poate fi asimilată unui comportament, în sensul prevederilor Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, republicată și actualizată. Este de natura evidenței că adoptarea, modificarea, completarea ori abrogarea unor acte normative nu poate atrage după sine o eventuală răspundere contravențională.

5.4. Astfel, potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.) iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*”.

Este evident că acele comportamente considerate discriminatorii și care sunt sancționabile contravențional nu pot fi echivalate sau asimilate cu procesul legislativ, în speță situațiile ce implică adoptarea, modificarea, completarea sau abrogarea unor prevederi legale de către legiuitor, Parlamentul României sau de Guvern. Or, relativ la obiectul petiției, este indubitabil că „fapta de discriminare” invocată de petent este echivalentă cu o problemă de constituționalitate, sub aspectul art. 16 din Constituția României, pe de o parte și pe de altă parte cu o problemă referitoare la modul de interpretare și aplicare a unor prevederi legale.

5.5. Având în vedere considerentele expuse, în măsura în care s-ar admite că pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000, republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unui text de lege, s-ar pune în discuție legitimitatea C.N.C.D. de a înlătura consecințele faptelor discriminatorii, prin hotărâri, ce pot duce, în ultimă instanță, la încetarea aplicabilității unor dispoziții de lege, și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, încălcându-se în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea în atribuțiile legislativului dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art. 16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor. În acest sens s-a pronunțat și Curtea Constituțională, prin decizia nr. 997 din 7.10.2008, relativ la dispozițiile O.G. nr. 137/2000, republicată, amintită anterior.

5.6. Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform atribuțiilor stabilite de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

5.7. Având în vedere importanța acestei compensații tranzitorii, întrucât vizează un număr mare de categorii profesionale, consilieri de conturi, magistrați, profesori etc, precum și înregistrarea unui număr semnificativ de plângeri în acest sens, Colegiul director consideră necesar emiterea unui **PUNCT DE VEDERE** de specialitate cu privire la situația expusă, în conformitate cu art. 18 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Astfel, Colegiul Director (CD-CNCD) se raportează la dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"*.

De asemenea, **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.

De asemenea, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că 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 aflate 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"* (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre 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**.

Potrivit art.2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată *"Potrivit prezentei ordonanțe, prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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”

Pornind de la definiția generală a discriminării, cuprinsă în art.2 alin.1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții:

* Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

* Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1;

* **Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;**

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

Dispozițiile legale care instituie un tratament diferențiat în prezenta speță sunt:

- **art.30 alin.6 din Legea-cadru nr.330/2009:** „Pentru persoanele ale căror sporuri cu caracter permanent acordate în luna decembrie 2009 nu se mai regăsesc în anexele la prezenta lege și nu au fost incluse în salariile de bază, în soldele funcțiilor de bază sau, după caz, în indemnizațiile lunare de încadrare, **sumele corespunzătoare acestor sporuri vor fi avute în vedere în legile anuale de salarizare, până la acoperirea integrală a acestora**”;
- **art.6 alin.1 din OUG nr.1/2010:** „În cazul în care drepturile salariale determinate în conformitate cu Legea-cadru nr. 330/2009 și cu prezenta ordonanță de urgență **sunt mai mici decât cele stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului pentru funcția respectivă pentru luna decembrie 2009 se acordă o sumă compensatorie cu caracter tranzitoriu** care să acopere diferența, în măsura în care persoana își desfășoară activitatea în aceleași condiții. **Această sumă se include în salariul de bază**, solda/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare, după caz, dar nu este luată în calcul la determinarea altor drepturi de natură salarială care se stabilesc în funcție de acestea”;
- **art.1 alin.5 din legea nr.285/2010:** „În salariul de bază, indemnizația lunară de încadrare, respectiv în solda funcției de bază/salariul funcției de bază aferente lunii octombrie 2010 **sunt cuprinse sporurile**, indemnizațiile, care potrivit Legii-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, făceau parte din salariul de bază, din indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv din solda/salariul funcției de bază, **precum și sumele compensatorii cu caracter tranzitoriu, acordate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010** privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, cu modificările ulterioare. Sporurile stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului necuprinse în Legea-cadru nr. 330/2009, **cu modificările ulterioare, și care au fost acordate în anul 2010 ca sume compensatorii cu caracter tranzitoriu sau, după caz, ca sporuri la data reîncadrării se introduc în salariul de bază**, în indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv în solda/salariul de funcție, fără ca prin acordarea lor să conducă la creșteri salariale, altele decât cele prevăzute de prezenta lege”.

Suntem în prezența unui **tratament mai puțin favorabil** aplicat angajaților care au obținut titlul de doctor după intrarea în vigoare a Legii nr. 330/2009 și a OUG. nr. 1/2010 în raport cu angajații care au obținut titlul de doctor înainte de intrarea în vigoare a actelor normative mai sus amintite. Primul grup primește în continuare suma echivalentă sporului de doctorat, chiar și după intrarea în vigoare a noii legi de salarizare, în timp ce al doilea grup nu are chemare la obținerea unei sume echivalente cu sporul de doctorat.

Din analiza textelor normative rezultă faptul că, legiuitorul a abrogat acordarea de sporuri (art.48 alin.1 pct.7 din Legea-cadru nr.330/2009). Totuși, constatăm că nu suntem în prezența unei

abrogări veritabile și efective, deoarece actul normativ prevede că, **„sumele corespunzătoare acestor sporuri – adică cele abrogate n.n.- vor fi avute în vedere în legile anuale de salarizare, până la acoperirea integrală a acestora,,** (vezi art.30 alin.6 din Legea-cadru nr.330/2009). Acoperirea integrală a sporurilor așa zis abrogate, se realizează prin sume compensatorii cu caracter tranzitoriu. (art.6 alin.1 din OUG nr.1/2010).

Mai mult, **legiuitorul transformă un drept salarial secundar, în parte a salariului, drept fundamental**, atunci când prevede că sumele cu caracter tranzitoriu, respectiv sporurile se introduc în **salariul de bază** (a se vedea art.6 alin.1 din OUG nr.1/2010, art.1 alin.5 din legea nr.285/2010).

Abrogarea privește doar salariații care în viitor ar fi putut să se califice pentru obținerea unui spor (prin dobândirea titlului academic de doctor în cazul nostru) și nu și salariații care la momentul adoptării noii legislații au titlul academic de doctor.

De asemenea, Colegiul reține situația petentei care, deține titlul de doctor din anul 2011.

Colegiul reține că în prevederile Legii nr. 285/2010 se specifică expres faptul că *„În anul 2011, pentru personalul nou-încadrat pe funcții, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autorități publice pe funcții de același fel ..., salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din instituții/autorități publice în care acesta este încadrat”*

Raportat la speța de față, considerăm că se încalcă principiului egalității, întrucât nu se reține ca fiind justificată diferențierea impusă în ceea ce privește acordarea acestei compensații în funcție de perioada(anul) în care a fost obținut titlul de doctor.

Se reține că petenta, în anul 2011 obținuse titlul de doctor, iar indemnizația lunară acordată acesteia este mai mică, comparativ cu indemnizația colegilor săi profesori, care au deja obținut titlul științific de doctor anterior 2010, deși salarizarea ar fi trebuit să fie aceeași pentru toți angajații.

Suntem în prezența **încălării principiului plății egale pentru muncă de valoare egală**, parte a dreptului la nediscriminare prevăzut art. 16 alin. (1) corborat cu art. 41 în Constituția României. **Dreptul la muncă cuprinde principiul plății egale pentru muncă de valoare egală.**

În analiza încălării dreptului la plată egală pentru muncă de valoare egală, ca parte a dreptului la muncă, trebuie să avem în vedere **natura sporului de doctorat**. Astfel, sporul de doctorat este un **supliment de remunerare** acordat de angajator pentru obținerea unui grad superior de calificare a angajatului.

Calificarea academică (titlul de doctor sau doctor docent) presupune că, **angajatul a dobândit deprinderi și cunoștințe aprofundate** într-un domeniu de studiu, **care asigură un plus de valoare muncii prestate de acesta**. Sporul de doctorat poate fi comparat cu sporul de vechime, care presupune dobândirea de experiență profesională prin care angajatul poate oferi un plus de valoare muncii sale (a se face distincție între sporul de vechime și cel de fidelitate).

Nu putem să reținem motivarea Curții Constituționale a României potrivit căreia „sporurile, premiile și alte stimulente acordate demnitarilor și altor salariați prin acte normative, **reprezintă drepturi salariale suplimentare, iar nu drepturi fundamentale, consacrate și garantate de Constituție,,** (Decizia 594/2012, **Decizia 329/25.06.2013**)

Și chiar dacă am reține că sporurile reprezintă drepturi salariale suplimentare, **ele sunt protejate din perspectiva principiului egalității și nediscriminării**, în sensul în care angajatorul are obligația, ca la acordarea sau nu a acestui drept suplimentar, să aplice tratamentul egal persoanelor sau situațiilor aflate în poziții comparabile/similare, respectiv să aplice un tratament diferit la persoanele sau situațiile care se află în poziții diferite. În interpretarea noastră, chiar și aceste drepturi suplimentare sunt protejate prin Constituția României, pentru următoarele considerente:

- art. 41 alin. (1) din Constituția României vorbește în general de **dreptul la muncă** și nu face distincție între drepturi salariale principale (salariul de bază) și drepturile salariale suplimentare;
- art. 16 alin. (1) din Constituția României, chiar prin propria denumire - „egalitatea în drepturi,, - nu face distincție între drepturi fundamentale și drepturi suplimentare în protecția împotriva

discriminării. Mai mult, textul constituțional arată că „cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări,, fără a face distincție între drepturile reglementate de legea fundamentală sau de celelalte tipuri de legi;

- art. 1 pct. 1 - denumit „Interzicerea discriminării,- din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale ratificată de România prin Legea nr. 103 din 25 aprilie 2006 prevede faptul că: „exercitarea **oricărui drept prevăzut de lege** trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație,, Din textul de lege reiese că principiul egalității protejează orice drept prevăzut de lege, nu doar un drept fundamental.
- Codul Muncii la art. 160 arată că „salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri,,

5.8. Față de aceste aspecte, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării consideră că fapta sesizată de către petentă, asupra căreia a solicitat emiterea prezentului punct de vedere, constituie o faptă de discriminare, conform celor expuse de art.2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată, ce constă într-o **diferență salarială**, chiar dacă aceasta derivă dintr-un spor – supliment la salariu, care nu mai este prevăzut (totuși acest drept a fost inclus în salariu); dreptul încălcat este **dreptul la un salariu egal**, pentru muncă egală; **situația comparabilă** conform analizei, constă în acei colegi care au beneficiat de sporul în speță, inclus în salariu, după data de 01.01.2010; criteriul de discriminare, conform celor expuse de art2 alin.1 din OG nr.137/2000 republicată (.... **sau orice alt criteriu** ...), în speța de față constă în **criteriul timp**, prin lege făcându-se o departajare clară, între cei care au beneficiat de sporul în discuție și cei care nu mai pot beneficia de acesta, în ce privește cuantumul salariului; **efectul creat** constă, fără discuții, în existența unei diferențe salariale între persoane care au aceleași atribuții, competențe sau nivel de studii/pregătire profesională; **legătura de cauzalitate dintre criteriu și faptă este directă**, în sensul în care momentul dobândirii titlului de doctor în drept a avut o consecință directă asupra nivelului salariului, conform modificărilor legislative.

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 8 voturi pentru și o opinie separată**, ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D.
2. Emite un punct de vedere de specialitate privind situația supusei analizei Colegiului director
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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 tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC- Membru

THEODORA BERTZI – Membru

CRISTIAN JURA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Red./mot. Anamaria Panfile 01.07.2014
Asistent colegiu Bianca Borțoneanu

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.