



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 NR. 51
din 22.01.2014

Dosar nr.: 420/2013

Petiția nr.: 3145/17.05.2013

Petentă: B. S. M.

Reclamat:

Obiect: discriminare instituită prin prevederile Legii nr. 63/2011 în ceea ce privește acordarea sporului de doctorat

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.1.1. B. S. M., cu domiciliul în jud. Cluj

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează prevederile art. 11 alin 2 teza 2 Capitolul I din Anexa nr. 5 la Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, prin care sunt excluse de la acordarea compensațiilor tranzitorii (sumelor corespunzătoare titlului de doctor) persoanele ale căror contracte de muncă sunt încheiate după intrarea în vigoare a prezentei legi.

III. Procedura de citare

3.1. Prin adresa nr. 3145/22.05.2013 s-a invocat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului prin raportare la Decizia Curții Constituționale a României nr.997/2008.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, profesor suplitor, sesizează Consiliul cu privire la discriminarea instituită prin prevederile art. 11 alin 2 teza 2 Capitolul I din Anexa nr. 5 la Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, prin care sunt excluse de la acordarea compensațiilor tranzitorii (sumelor corespunzătoare titlului de doctor) persoanele ale căror contracte de muncă sunt încheiate după intrarea în vigoare a prezentei legi.

4.1.2. În acest sens, petenta arată că, deși a obținut titlul de doctor cu mult înainte de 2010, și a beneficiat de acest spor până în august 2011, din septembrie 2011 nu i s-a

mai acordat fiind suplinitor (contractul de muncă este încheiat pe o perioadă determinată), nu titular. Altfel spus, la începutul fiecărui an școlar i se încheia un nou contract de muncă, însă prin noile prevederi *“Prin contractele de muncă încheiate după intrarea în vigoare a prezentei legi nu pot fi stabilite compensații tranzitorii”*, această compensație tranzitorie nu se mai acordă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile petentei, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată din oficiu.

5.2. 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.

5.3. 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 petenta este echivalentă cu o problemă de constituționalitate, sub aspectul art. 16 din Constituția României.

5.4. 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.

5.5. 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, admitând excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor 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.

„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.”

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.

Având în vedere importanța acestei compensații tranzitorii, întrucât vizează un număr mare de categorii profesionale, 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 OG nr. 137/2000 R și actualizată.

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 **exclue 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 rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, 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. 11 alin 2, teza a2-a din Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 apersonalului didactic și didactic auxiliar din învățământ

(2) Compensațiile tranzitorii se pot acorda doar persoanelor care la data de 31 decembrie 2010 beneficiau de sporurile pentru care se acordă aceste compensații. Prin contractele de muncă încheiate după intrarea în vigoare a prezentei legi nu pot fi stabilite compensații tranzitorii.

Colegiul director reiterează prevederile **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”.

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, neacordarea acestor compensații este restrânsă și de perioada contractului de muncă. Astfel, Colegiul reține situația petentei care, deși deținea titlul de doctor cu mult înainte de anul 2010, nu mai poate beneficia de acest drept întrucât este profesor suplinitor și în acest caz contractul individual de muncă este pe perioadă determinată (se reînnoiește în fiecare an). La începerea noului an școlar când se încheie un nou contract de muncă cadrul didactic suplinitor nu mai beneficiază de sporul în cauză comparativ cu cadrul didactic titular, potrivit art. 11 alin 2 din Legea nr. 63/2011, actualizată.

Colegiul reține că prevederile Legii nr. 63/2011 au continuat să se aplice în continuare, și pe anul 2012, 2013 și în prezent - 2014, potrivit Ordonanței de Urgență nr. 103 din 14 noiembrie 2013 (*actualizată*) privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice. În acest sens reținem art 1 alin 4 din Capitolul I* “În anul 2014, în ceea ce privește salarizarea personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, se aplică prevederile Legii nr. 63/2011.”

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 și nici de anul în care se încheie contractul de muncă. Petenta, care deja deținea titlul, însă nu era angajată pe o perioadă determinată (titular) din lipsă de fonduri, lipsă de posturi ori alte motive, motive care nu-l pot fi imputate, i se încheia un nou contract în fiecare an deși angajatorul este același, situație în care s-a stopat acordarea beneficiului...”prin contractul de muncă încheiat după....”.

Suntem în prezența **încălcării 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 încălcării 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„.

Față de aceste aspecte, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării consideră că fapta sesizată de către petent, 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 art.2 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.

Opinie separată exprimată de Haller István:

6.1. Instanțele judecătorești au anulat **Hotărârea nr. 426/21.12.2010** a CNCD în care Colegiul director a admis excepția de necompetență materială a CNCD pe baza **Deciziei nr. 997/2008** a Curții Constituționale, arătând că CNCD „a refuzat să își exercite competențele legale (el fiind singurul organism cu astfel de atribuții, în materie de discriminare), respectiv să soluționeze cererea cu care fusese investit, făcând o eronată interpretare a deciziei nr. 997/2008 a Curții Constituționale” (**Sentința nr. 32/30.01.2012** a Curții de Apel Ploiești, devenită irevocabilă prin **Decizia nr. 5060/18.04.2013** a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

6.2. Ulterior hotărârii instanței de judecată, CNCD a soluționat cauza prin **Hotărârea nr. 671/20.11.2013**, respingând excepția de necompetență a CNCD.

6.3 Astfel Colegiul director al CNCD a creat o situație care, conform CEDO (a se vedea în acest sens **Cauza Beian împotriva României**, hotărârea din 06.12.2007), reprezintă o discriminare, și anume a soluționat două cauze cu obiect identic în mod diferit, fără ca în această perioadă (data soluției de respingere a excepției și data soluției de admitere a excepției) să fi intervenit o modificare a normei juridice (prin lege sau prin interpretarea instanțelor de judecată).

6.4. Consider că o discriminare venită din parte instituției care are misiunea de a o combate crează o situație extrem de gravă, afectând statul de drept din România.

6.5. În concluzie consider că petiția trebuia soluționată în mod identic cu petițiile care au format obiectul unor dosare similare, în care excepția a fost repinsă și discriminarea a fost constatată de către Colegiul director al CNCD.

6.6. Dacă hotărârea va fi atacată în contencios administrativ, instanțele de judecată, pentru a păstra cazuistica creată de Înalta Curte de Casație și Justiție (obligație ce apare ca efect al **Cauzei Beian împotriva României**), vor anula cu siguranță hotărârea CNCD, însă persoanele în cauză pierd — în mod inutil — bani și timp, ceea ce s-ar putea întoarce împotriva CNCD prin impunerea unor daune morale și materiale față de această instituție, inclusiv față de membrii Colegiului director care au luat decizii contrare în cauze identice.

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;
4. Se va emite un punct de vedere cu privire la situația invocată.

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

THEODORA BERTZI – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Red./mot. ACS/AP 27.01.2014

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.