



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: support@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.89
din data de 11.02.2015

Dosar nr: 573/2014

Petiția nr: 6447 din data de 29.09.2014

Petent: T C M

Reclamat: Curtea de Apel Suceava, Ministerul Justiției, Consiliul Superior al Magistraturii.

Obiect: presupusă faptă de discriminare cu privire la salarizarea personalului din justiției prin aplicarea reglementărilor legale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

1.1 T C M. cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate

2.1. Curtea de Apel Suceava, cu sediul în Suceava, Str. Ștefan cel Mare, nr.62, județ Suceava.

2.2. Ministerul Justiției, cu sediul în București, Str. Apolodor, Nr.17, sector 5.

2.3. Consiliul Superior al Magistraturii, cu sediul în București, Calea Plevnei, nr. 141B, Sector 6.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

1. Petenta, judecător în cadrul Curții de Apel Suceava solicită constatarea discriminării indirecte provenind din "**aplicarea reglementărilor legale** succesive referitoare la salarizarea personalului din cadrul familiei ocupaționale Justiție".

III. Procedura de citare.

1. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată cu nr.6447/09.10.2014, p[r]ile reclamate au fost citate prin adresele înregistrate cu nr. 6742/09.10.2014.



2. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar, partea reclamată invocă **excepția de necompetență a CNCD, potrivit Deciziei 997/2008** a Curții Constituționale.
3. La termenul de audieri din data de 13.11.2014, părțile au fost absente.

IV. Susținerile părților.

Susținerile petentei

1. Petenta, judecător în cadrul Curții de Apel Suceava solicită constatarea discriminării indirecte provenind din "**aplicarea reglementărilor legale succesive referitoare la salarizarea personalului din cadrul familiei ocupaționale Justiție**".
2. Dacă până la data de 01.01. 2011, trecerea într-o nouă tranșă de vechime în muncă și în funcție presupunea aplicarea unor procente de 5%,10%, 15%, 20%, 25% pentru vechimea în muncă și respectiv 30% pentru vechimea în funcție, **după intrarea în vigoare a Legii nr. 284/2010**-Legea cadru privind salarizarea unitară , la data de 01.01.2011, trecerea la o nouă tranșă de vechime în funcție și o nouă gradație, presupune **aplicarea la indemnizația de încadrare brută avută anterior, la data de 31 decembrie 2010, a unui procent de 2,5% pentru fiecare clasă de salarizare succesivă.**
3. Astfel s-au creat situații total inechitabile, în care persoane cu aceeași vechime în funcție și în muncă beneficiază de salarii diferite, ori chiar situații în care persoane cu o vechime mai mică în muncă și în funcție beneficiază de salariu superior celui primit de persoanele cu vechime mai mare, diferențele ajungând până la câteva sute de lei.
4. **Efectele concrete ale dispozițiilor legale se pot observa cu ușurință** din diferențele datorate trecerii în tranșe succesive de vechime în momente diferite. Îndeplinirea condițiilor pentru trecerea în trepte și clase de salarizare diferite la momente diferite nu poate justifica acordarea unor cuantumuri diferite ale drepturilor bănești după ce au fost îndeplinite aceleași condiții.

Susținerile părților reclamate.

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 18476/23.10.2014, **Ministerul Justiției solicită admiterea excepției de necompetență a CNCD, potrivit Deciziei 997/2008** a Curții Constituționale, în sensul în care prin petiție se solicită Consiliului să se pronunțe pe situații ce au izvorul direct în conținutul unor texte legale.
2. Ceea ce solicită petenta presupune ca CNCD să se pronunțe asupra aplicabilității unor dispoziții legale, ceea ce echivalează cu încălcarea competenței și atribuțiilor sale așa cum s-a reținut prin Decizia nr. 1011/2007 a Curții Constituționale.
3. În anul 2011, în temeiul Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice, s-a realizat o reîncadrare a personalului din sistemul bugetar, cu consecința calculării indemnizației, în momentul trecerii într-o nouă tranșă de vechime în muncă sau în funcție, potrivit actului normativ, fără ca personalul să piardă din drepturile dobândite anterior.
4. Potrivit pct.1 al Notei de la Capitolul I al Anexei la Legea-cadru 284/2010, prin vechime în funcție, se înțelege vechimea în funcția de judecător, procuror, personal asimilat acestora sau magistrat asistent.



5. Drepturile salariale ale petentei s-au stabilit cu respectarea dispozițiilor actelor normative referitoare la salarizarea personalului din sistemul bugetar în anul 2012 și ca urmare a trecerii într-o altă tranșă de vechime în muncă și în funcție. I s-a acordat majorarea indemnizației de încadrare și a sporurilor conform dispozițiilor legale și Normelor metodologice pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice aprobate prin Ordinul ministrului muncii nr. 42/2011 și Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 77/2011.

6. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 18975/11.11.2014, **Consiliul Superior al Magistraturii** invocă **excepția lipsei calității procesuale pasive**, în sensul în care CSM nu este autorul presupuselor fapte de discriminare.

7. Totodată CSM invocă **excepția de necompetență materială a CNCD, potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 997/2008**, în sensul în care situația prezentată de presupusă discriminare își are izvorul într-un text de lege.

8. Sistemul de salarizare actual are, potrivit dispozițiilor legale aplicabile în materie, la bază mai multe principii, printre care art.3 lit. c din Legea nr. 284/2010, art.11 alin. 3, art.1 alin.3 din Legea nr. 285/2010, etc.

9. Normele metodologice pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 285/2010 se referă la persoana căreia în anul 2011 i se modifică vechimea în funcție și în muncă. Legea 285/2010 cuprinde un tratament diferențiat, întemeiat pe o anumită categorie profesională, dar și pe vârstă, pentru cei care au îndeplinit condițiile de vechime în muncă și în funcție după 01.01.2011, comparativ cu acei care au îndeplinit aceleași condiții până la data de 31.12.2010.

10. **Discriminarea poate rezulta nu doar din aplicarea defectuoasă a legislației existente ci și din adoptarea unor acte normative injuste pentru anumite categorii de persoane.** Urmare aplicării noilor dispoziții legale, magistrații care au îndeplinit aceleași condiții de vechime în muncă și în funcție, până la 31.12.2010 au o altă salarizare, mult superioară celor care au îndeplinit condițiile după data de 01.01.2011, situație ce contravine principiului privind caracterul unitar al salarizării.

11. **Aplicarea noilor acte normative a condus la existența unor diferențe salariale considerabile**, care nu pot fi ignorate din punct de vedere economic, între indemnizațiile judecătorilor care își desfășoară activitatea la aceeași instanță și care au aceeași vechime în muncă și în profesie.

12. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 18976/11.11.2014, **Curtea de Apel Suceava** susține faptul că, **presupusa faptă de discriminare provine din aplicarea reglementărilor legale succesive referitoare la salarizarea personalului din cadrul familiei ocupaționale justiție, în cazul trecerii în tranșă superioară de vechime în muncă și/sau în specialitate începând cu data de 01.01.2011, data intrării în vigoare a Legii – cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.**

13. În acest sens, Curtea de Aple București a soluționat sesizarea formulată de către domnul judecător A. I. I. prin care a respins solicitările ca fiind neîntemeiate.



14. Instanța a reținut că textul de lege produce temporar rezultate injuste pentru personalul care trece într-o altă tranșă veche în muncă sau funcție, însă acestea nu îmbracă forma unei situații de discriminare, întrucât sunt elemente de diferență, constând fie în legea aplicabilă raportului juridic, fie în situația propriu-zisă a personalului nou încadrat față de cel deja încadrat și care trece într-o tranșă nouă de veche în muncă sau funcție, elemente de diferență care fac ca situațiile să nu fie identice, nefiind îndeplinite condițiile unei fapte de discriminare, potrivit O.G. 137/2000, republicată.

V. Motivele de fapt și de drept.

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizată o posibilă faptă de discriminare, individualizată prin faptul că, potrivit noilor norme legale în domeniu, salarizarea personalului din justiție nu respectă principiul nediscriminării și al egalității.

2. Prin apariția legii 284 și 285 din 2010, trecerea la o nouă tranșă de veche în funcție și o nouă gradație, presupune **aplicarea la indemnizația de încadrare brută avută anterior, la data de 31 decembrie 2010, a unui procent de 2,5% pentru fiecare clasă de salarizare succesivă**, în timp ce pentru cei ce au îndeplinit condițiile până la momentul intrării în vigoare a noilor dispoziții legale, le-au fost aplicate procente de 5%, 10%, 15%, 20%, 25% pentru vechimea în muncă și respectiv 30% pentru vechimea în funcție.

3. **Ministerul Justiției solicită admiterea excepției de necompetență a CNCD, potrivit Deciziei 997/2008** a Curții Constituționale, în sensul în care prin petiție se solicită Consiliului să se pronunțe pe situații ce au izvorul direct în conținutul unor texte legale. Drepturile salariale ale petentei s-au stabilit cu respectarea dispozițiilor actelor normative referitoare la salarizarea personalului din sistemul bugetar în anul 2012 și ca urmare a trecerii într-o altă tranșă de veche în muncă și în funcție. I s-a acordat majorarea indemnizației de încadrare și a sporurilor conform dispozițiilor legale și Normelor metodologice pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice aprobate prin Ordinul ministrului muncii nr. 42/2011 și Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 77/2011.

4. Consiliul Superior al Magistraturii invocă **excepția de necompetență materială a CNCD, potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 997/2008**, în sensul în care situația prezentată de presupusă discriminare își are izvorul într-un text de lege. Discriminarea poate rezulta nu doar din aplicarea defectuoasă a legislației existente ci și din adoptarea unor acte normative injuste pentru anumite categorii de persoane. Urmare aplicării noilor dispoziții legale, magistrații care au îndeplinit aceleași condiții de veche în muncă și în funcție, până la 31.12.2010 au o altă salarizare, mult superioară celor care au îndeplinit condițiile după data de 01.01.2011, situație ce contravine principiului privind caracterul unitar al salarizării.

5. **Curtea de Apel Suceava** susține faptul că, presupusa faptă de discriminare provine din aplicarea reglementărilor legale succesive referitoare la salarizarea personalului din cadrul familiei ocupaționale justiție, în cazul trecerii în tranșă superioară de veche în muncă și/sau în specialitate începând cu data



de 01.01.2011, data intrării în vigoare a Legii –cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

6. Având în vedere aspectele astfel precizate, **în drept** Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, ce prevede că „(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.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea 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. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.” urmează a soluționa cu prioritate excepțiile astfel invocate.

7. Per ansamblu, Colegiul Director al CNCD constată că petiția are în vedere situația schimbărilor legislative în domeniu, și consecințele reieșite din aplicarea unor norme legale diferite, la momente diferite în timp. Fapta de discriminare constă în diferența dintre cuantumul salarial de care beneficiază colegii care au îndeplinit condițiile de vechime anterior modificărilor legislative în domeniu și cei care au îndeplinit condiția ulterior, primi beneficiind de un cunatum salarial (toate prestațiile presupuse de postul ocupat și situația învederată în petiție) mai mare decât ultima categorie. În esență, s-a ajuns la situația în care există două categorii de salarii, pentru posuri similare cu vechime similară și fișă a postului similara: o categorie cu un cuantum salarial mai mare și o adoua categorie cu un cunatum salarial mai mic.

8. În esență, Colegiul Director reține că această diferență își are izvorul în aplicarea unor dispoziții legale diferite, în timp, urmare a modificărilor legislative în domeniu.

9. Cât privește tratamentul presupus discriminatoriu astfel învederat, reținem faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, potrivit **art.16**, este „*autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte*”. De asemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „**responsabil** cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19 alin.1, care specifică competențele CNCD, „**Consiliul își exercita atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistența de specialitate victimelor discriminării**”. Tot odată, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, „*Persoana care se considera discriminata poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare*



discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”.

10. Astfel, 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.

11. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-juridictional, 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 aspectelor care sunt vădit de competența instanțelor de judecată din punctul de vedere al interpretării și aplicării dispozițiilor legale, sau a Curții Constituționale, din punctul de vedere al încălcării art.16 din Constituție, tocmai prin aplicarea noilor dispoziții legale în domeniu.

12. Raportat la principiile în materia egalității și a non-discriminării, statuate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Curtea Europeană de Justiție, Curtea Constituțională a României și la obiectul petiției deduse soluționării, Colegiul Director ia act de **Decizia nr.322/2001**, prin care Curtea Constituțională constată *”în deplină concordanță Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.16 pct.1 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (ratificată de România prin legea nr.30/1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în Cap. VI, intitulat Autoritatea Judecătorească, principiile organizării și înfaptuirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se înfăptuiește prin Curtea Supremă de Justiție (Înalta Curte de Casație și Justiție) și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege, compuse din judecători independenți care se supun numai legii. ... Pe baza textelor constituționale menționate, Curtea reține că justiția este în exclusivitate o funcție a statului, care, potrivit art.125 alin.1 din Constituție, se realizează prin Curtea Supremă de Justiție (Înalta Curte de Casație și Justiție) și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege, fiind exclusă posibilitatea desfășurării de activități de jurisdicție, de către alte structuri sau persoane ori instituții private. Curtea reține, de asemenea, că activitatea de judecată se înfăptuiește, în numele legii, exclusiv de către membrii acestor instanțe, adică de judecători, întru-cât doar cu privire la aceștia se proclamă prin art.123 alin.2/Constituție că sunt independenți și se supun numai legii. În consecință, este exclusă posibilitatea de a se atribui puterea de judecată, împuternicirea de a supune dreptul și altor persoane decât judecătorilor.*

13. În acest sens, dacă prezumtiv CNCD ar analiza modalitatea de aplicare sau interpretare a legii în speță, ar trebui ca acesta să se substituie instanțelor de judecată sau Curții Constituționale a României.

14. Prin urmare, față de aceste aspecte, Colegiul Director al CNCD **admite excepția de necompetență materială potrivit art.28 din Procedura** internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, având în vedere că obiectul prezentei cauze are la bază modalitatea de interpretare și aplicare a legii.



15. Față de acest aspect, Colegiul Director urmează a emite un **Punct de Vedere de specialitate**, asupra obiectului prezentei spețe, fără efecte juridice, astfel precum instituția a procedat în cauzele ce au avut ca obiect instituirea unei discriminări, prin efectele modificărilor legislative, în domeniul trecerii într-o altă tranșă de vechime sau în funcție.

PUNCT DE VEDERE

I. Raportat la obiectul speței, Colegiul Director al CNCD constată că suntem în prezența unei discriminări indirecte, izvorâtă din lege. Astfel, potrivit art. 2 alin 2 punct. (1) din Directiva Consiliului din 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, discriminare directă "se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă, decât este, a fost sau va fi tratată, într-o situație asemănătoare cu o altă persoană, pe baza unui criteriu protejat de lege,.". Acest principiu este stipulat în Constituția României art. 16 alin. (1) și în art. 2 alin. (1) și art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, respectiv art. 5 din Codul Muncii.

II. 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 sa 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*".

III. De asemenea, **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** "*Exercitarea oricarui drept prevazut 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*".

IV. 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”.

V. Pornind de la definiția generală a discriminării, cuprinsă în art.2 alin.1 din ordonanță, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuiesc 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;*

➤ *Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art.1 alin.3 din ordonanță;*

➤ *Existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.*

VI. Față de faptele expuse în petiție, 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).

VII. 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** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. 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, parag.129).

VIII. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raporteaza la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2.

IX. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne gasi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem doua situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folositei sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

X. Raportat la speța de față, Colegiul are în vedere jurisprudența europeană, în spețe relativ asemănătoare, în care Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

XI. Tot odată, Colegiul se raportează la fapta de **Discriminare Indirectă** – particularitatea în cazul acestei forme de discriminare constând în aceea că, pe lângă condițiile generale ale faptelor de discriminare (conform art.2 alin.1), suntem în prezența unor criterii sau practici aparent neutre, greu de identificat, care au stat la baza tratamentului diferențiat. Exemplu: *introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt sau condiția dilomei de bacalaureat pentru ocuparea unor locuri de muncă ce au ca obiect curățenia spațiilor publice.* De asemenea, tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele de atingere a scopului nu sunt adecvate și necesare.

XII. Relativ la cele expuse, CD-CNCD reține că prin aplicarea noilor dispoziții legale, legea 284 și 285 din 2010, s-a ajuns la situația în care să existe o diferență de salariu, ce are în vedere aplicarea unor alte cote de calcul pentru calculul indemnizației lunare corespunzătoare vechimii în funcție.

XIII. În legătură cu aceste aspecte, CD-CNCD reține că, Curtea Constituțională a României s-a pronunțat cu privire la mai multe excepții ridicate de către persoane interesate, față de obiectul din prezenta cauză, prin Deciziile nr.320/29.03.2012, nr.587/05.06.2012, și Decizia nr.594/05.06.2012, privind spețe asemănătoare.

XIV. Față de elementele prezentate de către petenți, în considerarea celor dispuse de art.2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată, Colegiul va avea în vedere următoarele aspecte:

- **Fapta** – diferență salarială, acordarea unei indemnizații brute lunare corespunzătoare vechimii în funcție mai mică,
- **Drept încălcat** – dreptul la tratament egal, salariu egal pentru funcții egale,
- **Criteriu** – se are în vedere un eventual criteriu de timp, respectiv se consideră discriminați față de colegii care au îndeplinit condiția de timp anterior datei de 31.12.2010, și care plată brută lunară nu a fost modificată,
- **Situație comparabilă** – ceilalți colegi care au beneficiat de indemnizația pentru vechime, anterior datei de 31.12.2010,
- **Scop/efect** – existența unor diferențe la nivel de plăți salariale, deși condițiile sunt similare și atribuțiile la fel,
- **Raportul de cauzalitate** – indirect, fiind un efect al noilor prevederi legale în domeniu.
- **tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele de atingere a scopului nu sunt adecvate și necesare** - 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).

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 sau prin atingerea condițiilor pentru trecerea într-altă treaptă de vechime) și nu și salariații care la momentul adoptării noii legislații au titlul academic de doctor sau au obținut un salariu potrivit unei alte trepte de vechime în funcție.

XV. În analiza elementelor faptei de discriminare, relativ la prețelul punct de vedere, considerăm că acestea sunt întru-totul îndeplinite și că ne putem afla în situația în care, prin modificările legislative, cât privește drepturile salariale și celelalte drepturi, suplimentare dreptului la salariu, s-a creat o diferențiere clară în cadrul aceleiași categorii de personal salarizat, fără a exista o justificare obiectivă, iar metodele de atingere a scopului nu au fost adecvate.

XVI. Prin urmare, în exprimarea punctului de vedere relativ la fondul ce face obiectul prezentei cauze, considerăm că suntem în prezența unei fapte de discriminare, conform celor expuse de art.2 alin.3 din OG nr.137/2000, republicată,

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. Admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit OG nr.137/2000 actualizată;
2. Închiderea dosarului;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**



Membrii Colegiului Director prezenti la ședință:

Bertzi Theodora – membru

Gheorghiu Luminița – membru

Haller Istvan – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Pamfile Anamaria – membru

Popa Claudia – membru

Vasile Vasile Alexandru - membru

Hotărâre redactată de către:

Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director al CNCD

Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director al CNCD

Data redactării: 31 martie 2015

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.

