



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 114 din 23.02.2022

**Dosar nr.:** 2/2021

**Petiția nr.:** 30/04.01.2021

**Petent:**

**Reclamat:** Filarmonica "Banatul" Timișoara

**Obiect:** discriminare în ceea ce privește încadrarea și salarizarea petentului

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

##### 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

##### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

**Filarmonica Banatul Timișoara**, cu sediul în municipiul Timișoara, Bd. C. D. Loga nr. 2, jud. Timiș și adresă de e-mail: [office@filarmonicabanatul.ro](mailto:office@filarmonicabanatul.ro)

#### II. Procedura de citare a părților

3. Raportat la posibilele fapte de discriminare descrise în petiția sa, prin adresa înregistrată sub nr. 30/17.03.2021 petentului i s-a pus în vedere să formuleze o petiție care să respecte prevederile art. 11 din *Ordinul nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, procedură publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008*, solicitându-i-se acestuia să specifice care este partea reclamată împotriva căreia se îndreaptă, depunând la dosar datele de identificare ale acesteia cu denumire și adresa sediului sau adresa de corespondență. De asemenea, raportat la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească în mod cumulativ o faptă pentru a fi calificată drept faptă de discriminare, petentului i s-a solicitat să specifice *criteriul de discriminare* care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

4. Adresa înregistrată sub nr. 30/17.03.2021 a fost transmisă cu poșta română, cu formular de confirmare de primire; la dosar există dovada primirii corespondenței prin poștă.

5. Petentul a dat curs solicitării Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prin adresa înregistrată sub nr. 2115/18.03.2021 și ca urmare s-a realizat procedura de citare a părților.

6. 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.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 2405/26.03.2021 au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 20.04.2021. De asemenea, s-a adus la cunoștința petentului excepția de necompetență materială a Consiliului, invocată din oficiu, raportat la capătul de cerere privind neacordarea salariului, conform Legii cadru nr. 157/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

8. Citațiile nr. 2405/26.03.2021 au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă.

9. Procedură legal îndeplinită.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2784/12.04.2021 petentul a transmis acordul pentru soluționarea sesizării sale în lipsa sa.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 2992/19.04.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 4406/10.06.2021).

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 4405/10.06.2021 s-a comunicat petentului posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate de către partea reclamată în punctul de vedere al acestuia.

12. Petentul nu a depus concluzii scrise.

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 4406/10.06.2021 s-a comunicat părții reclamate posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate de către petent în sesizarea sa.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 5059/05.07.2021 partea reclamată a depus concluzii scrise.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

15. Prin **petiția înregistrată sub nr. 30/04.01.2021**, petentul adresează sesizarea sa Guvernului României, solicitând o altă încadrare salarială (superioară față de salariul de bază actual și totodată față de colegii săi cu gradație mai mică), respectarea Legii nr. 153/2017 și acordarea salariilor conform grilei, astfel încât să beneficieze de un salariu egal cu colegii artiști din aceeași familie ocupațională respectiv Cultură - instituții de spectacole și concerte.

16. În continuare, petentul susține că se consideră supus unui tratament discriminatoriu prin faptul că unii dintre colegi, încadrați în instituție cu o gradație și un grad mai mic decât al său, au venituri salariate peste nivelul celui acordat acestuia.

17. Petentul susține că înghețarea salariilor este nedreaptă față de cei care nu au apucat să beneficieze în totalitate de grila de salarizare, conform Legii nr. 153/2017, petentul regăsindu-se în această situație nedreaptă. În acest sens, petentul susține că există o nedreptate salarială între personalul încadrat în instituție la poziția 46 (*artist liric, studii superioare, grad II, gradația 3*) și poziția 47 (*artist liric, studii superioare, grad II, gradația 2*) din Informarea nr. 3300/29.09.2020 cu privire la asigurarea transparenței veniturilor salariale pentru personalul din cadrul Filarmonicii „Banatul” Timișoara la data

de 30.09.2020, prima categorie având salariul de bază în sumă de 4.465 lei, iar cea de-a doua categorie 5.015 lei.

**18.** În continuare, petentul susține că un alt aspect discriminatoriu este discrepanța salarială majoră între personalul din instituțiile de spectacole și cel de concerte. În acest sens, petentul susține că artiștii operelor și filarmonicilor din România își desfășoară activitatea tot în program de 8 ore/zi, repertoriul pus în practică este foarte asemănător, majoritatea muzicienilor au studii superioare în facultăți de profil și cu toate acestea există artiști foarte buni cu salarii mici, doar pentru că sunt angajați într-un oraș mai mic.

**19.** În concluzie, petentul susține că nu ar trebui să existe diferențe salariale între doi artiști cu același grad și gradație, doar pentru că unul este din Timișoara, și altul din Cluj sau București; mai mult decât atât, petentul susține că de multe ori actul artistic depus de muzicienii din Arad sau Timișoara este net superior unor artiști din instituțiile de spectacole din București de exemplu, dar acest lucru nu este resimțit și la salariu.

**20.** În final, petentul susține că Decizia 794/15.12.2016 este cea care susține rezolvarea acestor discrepante salariale.

**21.** Petentul depune Informarea nr. 3300/29.09.2020 cu privire la asigurarea transparenței veniturilor salariale pentru personalul din cadrul Filarmonicii „Banatul” Timișoara la data de 30.09.2020.

**22. Prin adresa înregistrată sub nr. 3725/22.06.2020 petentul depune Precizări** referitoare la solicitările transmise de către C.N.C.D., susținând că partea reclamată este instituția Filarmonica „Banatul” Timișoara, cu ordonatorul său principal de credite.

**23.** Petentul susține că este discriminat prin faptul că în instituție există colegi cu un salariu mai mare decât al său, dar cu un grad mai mic, astfel cum reiese și din statul de plată al instituției. Petentul susține că respectiva diferență salarială este un drept încălcat, în opinia sa având dreptul la un salariu mai mare în comparație cu colegi din instituția din care face parte, și chiar comparat cu alte instituții din familia ocupațională Culturală, instituții de spectacole și concerte.

#### **Susținerile părții reclamate**

**24. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2992/19.04.2021** partea reclamată susține că nu a avut loc nicio încălcare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea și salarizarea petentului, solicitând pe cale de consecință să se respingă petiția formulată.

**25.** Partea reclamată susține că organizarea și funcționarea Filarmonicii „Banatul” Timișoara este reglementată de *Ordonanța Guvernului nr. 21/31.01.2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările și completările ulterioare*, iar potrivit art. 4 filarmonica funcționează sub autoritatea administrativă a Consiliului Local al Municipiului Timișoara (a se vedea H.C.L.T nr. 3/27.01.2004); structura organizatorică, numărul de posturi și bugetul de venituri și cheltuieli al Filarmonicii „Banatul” Timișoara se aprobă, potrivit legii, prin Hotărâre a Consiliului Local al Municipiului Timișoara (ordonatorul principal de credite).

**26.** Cu privire capătul de cerere „o altă încadrare salarială, superioară față de salariul de bază actual și totodată față de colegii mei cu gradație mai mică”, partea

reclamată invocă excepția tardivității introducerii petiției, raportat la data la care petentul a luat cunoștință despre ultima încadrare salarială (30.08.2017); astfel, petentul este salariatul Filarmonicii „Banatul” Timișoara din data de 01.12.2016 (potrivit Contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată nr. 467 încheiat la data de 29.11.2016), fiind încadrat pe funcția de corist, treapta profesională 17, în cadrul Compartimentului Cor, Partida de Bas; salarizarea petentului a fost stabilită începând cu data angajării (01.12.2016), în conformitate cu Legea-cadru nr. 284/28.12.2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (a se vedea *Decizia de încadrare nr. 274/29.11.2016*). În continuare, partea reclamată precizează că, după abrogarea *Legii-cadru nr. 284/28.12.2010 (prin art. 44 alin. 1 pct. 9 din Legea-cadru nr. 153/28.06.2017)*, mai exact la data intrării în vigoare a Legii nr. 153/2017 (01.07.2017), s-a efectuat reîncadrarea personalului contractual, prin emiterea unor decizii de reîncadrare; în cazul petentului, s-a efectuat reîncadrarea și stabilirea salariului în conformitate cu art. 36 din Legea nr. 153/2017, coroborat cu Anexa nr.III - Familia Ocupațională de Funcții Bugetare „CULTURA”, Cap.I, Pct.I, lit.b) - Funcții de execuție din aceeași lege; Decizia nr. 279 emisă la data de 04.07.2017 de către conducătorul Filarmonicii „Banatul” din Timișoara, de reîncadrare a petentului, i-a fost comunicată personal acestuia, la data de 30.08.2017 (aspect confirmat de semnătura acestuia de la finalul deciziei); potrivit dispozițiilor art. 3 din Decizia nr.279/04.07.2017, petentul avea dreptul să conteste decizia de reîncadrare, la conducătorul Filarmonicii „Banatul” din Timișoara sau, în cazul în care era nemulțumit de răspuns, la instanța competentă material și teritorial, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației (în conformitate cu art. 37 din Legea - cadru nr. 153/2017), însă petentul nu a contestat-o.

**27.** În continuare, partea reclamată susține că în data de 20.04.2018 a solicitat Ministerului Culturii și Identității Naționale aprobarea încadrării petentului, prin derogare, de pe postul contractual de studii medii de Corist, treaptă profesională II gradația 2 (pe care era angajat petentul, potrivit CIM nr.467/29.11.2016) pe postul contractual de studii superioare de Artist liric, grad profesional II gradația 2 - post vacant în Statul de funcții al Filarmonicii „Banatul” din Timișoara, aprobat de ordonatorul principal de credite respectiv, Consiliul Local al Municipiului Timișoara, prin H.C.L.T. nr. 289/28.07.2017 (poziția 20), în conformitate cu prevederile Ordinului M.C.I.N. nr. 2883/29.12.2017 pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor cap.VI, art. 2 din anexa nr. III la *Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare*.

**28.** Partea reclamată susține că, potrivit *Ordinului nr. 2765 emis de Ministerul Culturii și Identității Naționale la data de 11.10.2018*, petentul a obținut aprobare nominală privind ocuparea funcției de Artist liric, grad profesional II, gradația 2, corespunzătoare nivelului de studii superioare în cadrul Filarmonicii „Banatul” din Timișoara, aprobare acordată pe durata valabilității CIM nr. 467/29.11.2016. În acest sens, partea reclamată arată că a emis Decizia de reîncadrare nr. 561/09.11.2018 a petentului, pe funcția de Artist liric, grad profesional II, gradația 2, stabilindu-se totodată și salariul de bază al acestuia, în conformitate cu dispozițiile art. 39, alin. (I) din *Legea - cadru nr. 153/28.06.2017* *{(1)Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate*

*publică pe funcții de același fel inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată.”}*

**29.** În concluzie, partea reclamată susține că a fost depășit termenul de un an (termen legal, imperativ și absolut de introducere a petiției) de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, petentul formulând petitia la data de 31.12.2020, cu mult după împlinirea termenului de un an, acesta nefacând dovada existenței vreunei împrejurări mai presus de voința sa, care să-l fi împiedicat în acest sens.

**30.** În ceea ce privește capătul de cerere privind încadrarea salarială a petentului, partea reclamată consideră aprecierile și susținerile petentului ca fiind nefondate și neîntemeiate, întrucât Filarmonica „Banatul” din Timișoara nu poate acorda petentului o altă încadrare salarială, superioară față de salariul de bază actual, atâta timp cât nu există prevederi legale în vigoare care să justifice o altă încadrare salariată, raportat la felul muncii petentului.

**31.** Partea reclamată reiterează faptul că petentul a obținut derogare de studii, respectiv aprobare nominală privind ocuparea funcției de Artist liric, grad profesional II, gradația 2, corespunzătoare nivelului de studii superioare, în cadrul Filarmonicii „Banatul” din Timișoara, aprobare acordată pe durata valabilității C.I.M. nr. 467/29.11.2016, deși petentul nu are absolvită nici o facultate de specialitate.

**32.** De asemenea, partea reclamată susține că, potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 741/08.10.2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 107/01.02.2021, aceasta a respins, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Călin Nanu și alții în Dosarul nr. 4.614/30/2017 al Curții de Apel Timișoara și a constatat faptul că, prevederile dispozițiilor art. 3<sup>1</sup>, alin.(1) și alin.(1<sup>3</sup>) din O.U.G. nr. 57/2015, sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

**33. Prin Concluziile scrise înregistrate sub nr. 5059/05.07.2021, partea reclamată precizează că, în ceea ce privește capătul de cerere „o altă încadrare salarială, superioară față de salariul de bază actual și totodată față de colegii mei cu gradație mai mică”, își susține toate argumentele și motivele de fapt și de drept invocate prin Punctul de vedere transmis la data de 16.04.2021, pentru termenul din 20.04.2021, mai exact invocă excepția tardivității introducerii petiției, iar pe fond arată nu poate acorda petentului „o altă încadrare salarială, superioară față de salariul de bază actual”, atâta timp cât nu există prevederi legale în vigoare care să justifice o altă încadrare salarială raportat la felul muncii acestuia, pe cale de consecință neavând nici o încălcare a principiului egalității de tratament cu privire la încadrarea și stabilirea salariului petentului.**

**34.** Cu privire capătul de cerere *“respectarea Legii nr. 153/2017 și acordarea salariilor conform grilei, astfel încât să beneficiaz atât eu cât și colegii mei de un salariu egal cu colegii artiști din aceeași familie ocupațională respectiv Cultură - instituții de spectacole și concerte”*, partea reclamată precizează că își susține toate argumentele și motivele de fapt și de drept invocate prin Punctul de vedere transmis la data de 16.04.2021, pentru termenul din 20.04.2021; astfel, în ceea ce privește egalizarea salariului petentului la nivelul salariului altor artiști lirici, de același grad profesional și

aceeași gradație ca și petentul, angajați în alte instituții de spectacole sau concerte din țară, respectiv egalizarea salariului la nivelul maxim celui acordat angajaților din aceeași categorie profesională și familie ocupațională – Cultura, partea reclamată susține că a avut pe rolul instanțelor de judecată două litigii având ca obiect egalizarea salariilor angajaților din instituție la nivelul maxim al salariilor existente în cadrul întregii categorii profesionale, respectiv Familii ocupaționale, egalizare presupus a fi prevăzută de art. 3<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 57/2015, în contextul celor stabilite prin Decizia Curții Constituționale nr. 794/15.12.2016. În aceste circumstanțe, partea reclamată invocă iurisprudenta precizată, în sensul că, în unul dintre cele două litigii menționate, respectiv în litigiul care a făcut obiectul Dosarului nr. 4614/30/2017, instanțele de judecată (de fond și de control judiciar) au respins ca neîntemeiată acțiunea reclamantilor (angajați ai Filarmonicii „Banatul” din Timișoara și evident colegi cu petentul), având același obiect ca și solicitarea petentului, iar ca urmare a sesizării de către aceștia a Curții Constituționale cu soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3<sup>1</sup>, alin.(1) și alin.(1<sup>3</sup>) din O.U.G. nr. 57/2015. aceasta a decis respingerea excepției ca neîntemeiată. Cu alte cuvinte, potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 741 din data de 08.10.2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 107/01.02.2021, prevederile 3<sup>1</sup>, alin.(1) și alin.(1<sup>3</sup>) din O.U.G. nr. 57/2015, sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

35. Pe cale de consecință, partea reclamată susține că nu poate acorda petentului „un salariu egal cu colegii artiști din aceeași familie ocupațională respectiv Cultură.”

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

36. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ **Ordinul nr.144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008:**

- art. 28: „*Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.*”
- art. 29: „*Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.*”
- art. 30: „*(1)Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere. (2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*”
- art. 31: „*(1)Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul. (2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*”
- art. 32: „*Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.*”
- art. 63: „*(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, pronunțându-se cu prioritate asupra excepției.*”

➤ **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:**

- art. 2 alin. (1): „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.
- art. 20 alin. (6): “Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”
- art. 26. alin. (1): „Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

➤ **Constituția României, revizuită:**

- art. 1 alin. (3) - Statul român: „România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”
- art. 15 alin. (1) – Universalitatea: „Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”
- art. 16: “(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”
- art. 20 - Tratatelor internaționale privind drepturile omului: „(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

➤ **Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008:**

- Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, în esență, critica autorului excepției pune în discuție constituționalitatea atribuțiilor jurisdicționale ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care, potrivit art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, poate să dispună «înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării», în măsura în care situațiile discriminatorii izvorăsc din conținutul unor acte normative.

Față de acestea, Curtea apreciază că o corectă analiză a textului de lege criticat impune interpretarea acestuia în ansamblul reglementării din care face parte, mai precis al Secțiunii VI din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, care reglementează rolul, atribuțiile și organizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Astfel, Curtea observă că potrivit dispozițiilor art. 16 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării îndeplinește rolul de «garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării», iar potrivit dispozițiilor art.18 din același act normativ, «este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.» Mai departe, art.19 alin.(1) lit.c), precum și art. 20, în ansamblu, reglementează rolul jurisdicțional al Consiliului, care are ca finalitate, așa cum s-a arătat, «înlăturarea faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.» În sfârșit, nu trebuie omis nici faptul că art.2 alin.(3) din aceeași ordonanță prevede că sunt discriminatorii «prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane [...]».

Deși autorul excepției apreciază ca fiind un «nonsens» interpretarea dispozițiilor art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 în sensul aplicabilității lor și cu privire la situațiile discriminatorii ce izvorăsc din conținutul actelor normative, Curtea observă totuși că dispozițiile de lege mai sus enunțate au constituit în realitate temeiul mai multor hotărâri prin care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat, în cadrul activității sale jurisdicționale, caracterul discriminatoriu al unor prevederi legale. Dovadă a acestui fapt stă și introducerea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2008, a alin. (3) la art.19 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, prin care s-a scos din competența Consiliului soluționarea sesizărilor având ca obiect măsurile legislative în contextul stabilirii politicii de salarizare a personalului din sistemul bugetar, măsură legislativă dictată tocmai ca urmare a efectelor generate de hotărârile emise de această instituție.

În această ordine de idei, Curtea constată că, în vederea îndeplinirii rolului său de garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să vegheze, printre altele, inclusiv asupra modului în care este respectat acest principiu în conținutul actelor normative. În acest sens, acest organ poate constata existența unor prevederi de lege discriminatorii și își poate exprima opinia în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative cu principiul nediscriminării. Ceea ce aici interesează sunt efectele pe care le produc aceste opinii. Astfel, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unor norme legale, hotărârea Consiliului ar putea avea ca efect încetarea aplicabilității acestor dispoziții și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, care nu se referă la persoana sau grupul social discriminate. Într-o atare împrejurare, se pune în discuție legitimitatea acestui organ de a interfera în competențele legislativului, prin înlăturarea aplicabilității unor acte normative și instituirea aplicabilității altora, dar și în competențele Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, sub aspectul art.16 referitor la principiul nediscriminării.





*Deși în lumina dispozițiilor constituționale o asemenea interpretare nu ar putea fi acceptată, rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării putând fi rezumat mai degrabă la posibilitatea de a constata existența unor discriminări în conținutul unor acte normative și la formularea de recomandări sau sesizarea autorităților competente pentru a modifica respectivele texte de lege, se observă totuși, așa cum s-a reținut și mai sus, că, în practică, art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.*

*Pentru aceste motive, Curtea constată că prevederile art. 20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 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 textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative.”*

#### **IV. Principiile de analiză**

**36.** Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

**37.** Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, intervine atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”*

**38.** Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de *„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță



concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

**39.** Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**40.** De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

**41.** Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

## **VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept**

**42.** În urma analizării conținutului memoriului s-a constatat că petentul face referire la modul de încadrare și de salarizare în cadrul departamentului în care își desfășoară activitatea. **Astfel, în fapt**, raportat la obiectul sesizării, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării constată că este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte care derivă din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

**43.** În soluționarea speței, Colegiul director urmează a analiza cauza prin prisma excepției de necompetență materială a CNCD invocată din oficiu, conform art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență invocată din oficiu a fost pusă în dezbaterea petentului, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

**44. În drept**, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată*, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al *O.G. nr. 137/2000 republicată*, trebuie precizat că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin

emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general și de către *O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată*, în special.

**45.** Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii (reîncadrarea și salarizarea petentului în baza Legii nr. 153/2017) și la dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

**46.** În exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte privind salarizarea din care poate decurge un eventual tratament diferit întrucât, pentru a reține incidența unui atare scop, Colegiul ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale și a actelor secundare, ca temei legal. În acest sens, 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. De asemenea, Colegiul Director al C.N.C.D. nu analizează modul de stabilire *sui generis* a unor drepturi în favoarea unor persoane sau categorii de persoane în mod diferit față de alte persoane ori categorii, precum și modul de reglementare de către 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. 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.

**46.** În concluzie, Colegiul director reține că, în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, există diferențe privind drepturile salariale ale categoriile de personal din sistemul bugetar, însă constată că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra cauzei deduse judecătii și, în consecință, admite excepția de necompetență materială privind normele juridice cu caracter de lege, invocată din oficiu, având în vedere Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008. Emite un punct de vedere privind obiectul petiției, conform deciziilor instanțelor judecătorești în domeniu.

**47.** Având în vedere prevederile art. 18 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 (*„Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.”*), Colegiul director prezintă următorul:

## PUNCT DE VEDERE

O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Astfel se poate considera discriminare:

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

Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

Conform Curții Constituționale a României (ex. Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. *„Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.”* (Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale).

CEDO arată că statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare justifică un tratament diferit în drept. Marja de apreciere variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei. (Rasmussen împotriva Danemarcei, 28 noiembrie 1984). Marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (Zeman împotriva Austriei, 29 iunie 2006).

În speța de față, fiind în domeniul salarizării categoriilor de personal din sectorul bugetar, diferențierea dintre diverse categorii de persoane care au un loc de muncă comun, dar care au pregătiri, responsabilități, sarcini de serviciu diferite nu reprezintă discriminare, conform prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

**48.** Având în vedere cele mai sus arătate, precum și ordinea analizărilor excepțiilor, Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului face de prisos analizarea excepției de tardivității introducerii petiției, invocată de către partea reclamată.

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. Se admite excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată din oficiu de către Consiliu, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, raportat la obiectul petiției privind reîncadrarea și salarizarea petentului în baza Legii cadru nr. 157/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

#### **VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 23.02.2022 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru(online), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS Csaba Ferenc  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

**Redactată și motivată C.O./S.M.D.**

**Data redactării: 20.05.2022**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu