



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA 9 din 15.01.2025

**Dosar nr.: 859/2022**

**Petiția nr.:8540/23.11.2022**

**Petent: ....**

**Parte reclamată : Ministerul Sănătății**

**Guvernul României, prin Secretariatul General al Guvernului**

**Obiect:** Petenta, consilier juridic principal în cadrul Direcției de Sănătate Publică a Județului Gorj, reclamă modul discriminatoriu în care Ministerul Sănătății a acordat sporul de 30% pentru munca suplimentară constând în activități pentru asigurarea măsurilor de limitare/prevenire a răspândirii Covid, numai funcționarilor publici încadrați în serviciul de control în sănătate publică, discriminat fiind astfel, personalul contractual și ceilalți funcționari publici care desfășoară activitățile arătate în proiectul de ordonanță.

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1. ....

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate.**

2. **Ministerul Sănătății**, cu sediul în București, str. Cristian Popișteanu, nr 1-3, cod 010024

3. **Guvernul României**, prin Secretariatul General al Guvernului, cu sediul în București, Piața Victoriei nr. 1, sector 1.

#### **II. Citarea părților**

4. 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, sens în care s-au emis citațiile 526/19.01.2023, pentru care au fost citate părțile indicate inițial în petiție.

5. Ca urmare a introducerii în cauză a părții reclamate R2, a fost emisă citația 834/03.02.2023.

6. Procedură legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

**Susținerile petentei.**

Petenta reclamă lipsa remunerației echitabile și modul discriminatoriu în care Ministerul Sănătății în contextul pandemiei Covid-19, a acordat sporul de 30% calculat la salariul de bază doar funcționarilor publici încadrați în serviciul de control în sănătate publică, discriminând astfel, personalul contractual și ceilalți funcționari publici care desfășoară activitățile arătate în proiectul de ordonanță.



7. Precizează că de la debutul pandemiei, activitatea sa și implicit a personalului contractual a fost suplimentată cu activități permanente/zilnice pentru asigurarea măsurilor de limitare/prevenire a răspândirii infecției COVID-19 prevăzute în Legea 136/2020 precum și în norme, hotărâri, ordine în vigoare pe toată perioada pandemiei ca: responsabilități de execuție și coordonare/îndrumare în cadrul activității de supraveghere și monitorizare a îmbolnăvirilor cu coronavirus COVID-19, comunicarea telefonică cu persoanele autoizolate, izolare persoane venite din străinătate, eliberare adeverințe aviz epidemiologie, întocmire decizii cu caracter individual prin care se confirmă sau infirmă, după caz, măsura carantinării persoanei în spațiul special desemnat de autorități sau măsura izolării, transmitere date statistice zilnic.

8. Mai mult, prin decizie a fost numită purtătorul de cuvânt al Direcției de Sănătate Publică Gorj, fapt ce implică atribuții suplimentare, care nu au legătură cu cele din fișa postului, astfel, zilnic, inclusiv în week-end, a întocmit și transmis date privind incidența și cazurile de Covid-19, de la nivelul județului Gorj, atât mass-mediei, cât și Ministerului Sănătății.

9. Deși odată cu intrarea în vigoare a OUG nr. 131/2020 începând cu luna august 2020 s-a acordat funcționarilor publici încadrați în serviciul de control în sănătate publică, un spor de 30% calculat la salariul de bază, atât petenta cât și colegii săi aflați în categoria de funcționari publici contractuali nu au beneficiat de acest spor, fapt pentru care solicită constatarea faptei de discriminare.

10. Petenta consideră că inițiatorul proiectului OUG 131/2020 trebuia să acorde/să asigure o remunerație echitabilă tuturor persoanelor care au desfășurat activitatea anti-COVID, apreciind că nu există o justificare obiectivă pentru acordarea sporului doar directorilor executivi și funcționarilor publici din cadrul SCSP (inspecției sanitare de stat), discriminând prin această legiferare personalul care a asigurat în proporție de 90% desfășurarea activităților anti-COVID.

11. De asemenea mai apreciază petenta discriminatorie, alegerea Ministerul Sănătății de a iniția Ordonanța de Guvern, doar pentru o anumită parte din personalul încadrat la nivelul DSP, fără a justifica măcar, activitatea specifică a personalului respectiv care determină necesitatea și urgența acordării sporului, considerând că nu există justificare obiectivă pentru tratamentul diferențiat aplicat directorilor executivi și funcționarilor publici încadrați în serviciul de control în sănătate publică versus funcționar public încadrat în cadrul Compartimentului Avize/Autorizări, întrucât ambele categorii de personal desfășoară activități pentru aplicarea măsurilor de prevenire și limitare a infecției cu noul coronavirus.

12. În motivarea petiției, mai supune atenției Colegiului director faptul că, în conformitate cu prevederile OMS nr. 1078/2010 sintagma „sarcini de serviciu pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19” nu poate fi restrânsă la „personalul de specialitate medicală, inspecție” deoarece toate categoriile de personal din cadrul DSP, sunt implicate în coordonarea, implementarea măsurilor pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 dispuse prin actele normative adoptate pe perioada stării de urgență respectiv pe starea de alertă.

13. Petenta atrage atenția asupra faptului prin acordarea sporului de 30% la salariul de bază doar pentru anumiți funcționari publici, s-au creat din nou diferențe mari între nivelurile de salarizare, diferențe ce contravin principiului egalității în fața legii consacrat prin art. 16 din Constituție, dat fiind faptul că persoanelor aflate în situații profesionale identice angajate în cadrul aceleiași instituții nu li s-au acordat sporul de 30% la salariul de bază.

14. Or, afirmă petenta în susținerea petiției, tratamentul juridic diferit instituit de legiuitor nu are nici o justificare obiectivă și rezonabilă, mai mult decât atât, în loc ca întreg personalul Direcției de Sănătate Publică să beneficieze de sporul de 30% la salariul de bază, legiuitorul creează

această discriminare și acordă acest spor de 30% la salariul de bază și personalului instituțiilor prefectului implicat în activități de prevenire și combatere a efectelor pandemiei de COVID-19.

**15.** Așadar, opinează petenta, dacă personalul implicat în activități de prevenire și combatere a efectelor pandemiei de COVID-19 din cadrul instituției prefectului beneficiază de un spor de 30% la salariul de bază, dacă funcționarii publici din cadrul serviciului control în sănătate publică care lucrează în aceleași condiții beneficiază de același spor, este necesar prin urmare, ca și restul personalului din cadrul direcției de sănătate publică să fie salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare deoarece fac parte din cadrul aceleiași categorii profesionale și familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică și deasemenea să beneficieze inclusiv de sporul de 30% la salariul de bază.

**16.** Concluzionând, petenta solicită să se constate discriminarea existentă sub aspectul neacordării sporului de 30% la salariul de bază pe perioada stării de alertă pentru petentă și colegii ce exercită aceleași funcții, cu aceleași atribuții și cu personalul din cadrul prefecturii, deoarece partea reclamată alege să inițieze proiecte OUG în mod discriminatoriu, doar pentru o anumită parte din personalul încadrat la nivelul DSP, fără a justifica măcar, activitatea specifică personalului respectiv care determină necesitatea și urgența acordării sporului prin aceste OUG.

### **Sușținerile părților reclamate**

#### **Sușținerile părții reclamate R1**

**17.** Partea reclamată formulează punct de vedere prin care invocă excepția lipsei calității procesuale pasive și solicită admiterea acesteia conform tezei care statuează calitatea procesuală ca fiind o rezultată a identității dintre părțile din proces și subiectele raportului juridic litigios, prin urmare presupune existența unei identități între persoana reclamantului și cel care este titularul dreptului afirmat, precum și între persoana chemată în judecată și cel care este subiect pasiv în raportul juridic dedus judecătii.

**18.** Cu referire la condițiile de existență ale calității procesuale pasive ale părții reclamate, acesta se identifică conform legii speciale de organizare ca fiind „*organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului*”, cu atribuții și responsabilități, strict și limitativ prevăzute în Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare cât și în H.G. nr. 144/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății.

**19.** Întrucât, sarcina justificării calității procesuale active și pasive, aparține neîndoielnic persoanei care sesizează, având o pretenție, adică în situația noastră petenta, iar aceasta prin petiția înaintată solicită constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale în legătura cu QUG 131/2020, emisă de Guvernul României, se impune așadar în speță, admiterea excepția lipsei calității procesuale pasive a părții reclamate.

#### **Sușținerile părții reclamate R2**

**20.** Partea reclamată R2 formulează punct de vedere prin care precizează că petenta reclamă “discriminarea pe categorii de beneficiari” ce intervine prin aplicarea prevederilor legale ale *O.U.G. nr. 131/2020 privind reglementarea unor măsuri*, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 720 din 10 august 2020.

**21.** Astfel, raportându-se la obiectul plângerii și anume, constatarea caracterului discriminatoriu care intervine prin aplicarea prevederilor legale ale art. 1 din *O.U.G. nr.*

131/2020, la art.20 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, partea reclamată R2 consideră că C.N.C.D. nu are competența materială de a se subroga în drepturile altor autorități sau instituții publice pentru a cenzura, din punct de vedere al legalității, activitatea acestora.

**22.** De asemenea, C.N.C.D. nu poate să le oblige pe acestea la inițierea/aprobarea (sau dimpotrivă) unor norme legale, în speță de a constata caracterul discriminatoriu care intervine în cazul aplicării prevederilor legale ale art. 1 din O.U.G. nr. 131/2020 privind reglementarea unor măsuri.

**23.** De altfel, cenzurarea actelor normative, în funcție de natura lor (legi, ordonanțe și hotărâri de Guvern) revine în competența exclusivă fie a Curții Constituționale, prin exercitarea de către aceasta a controlului *a priori* sau *a posteriori* (în condițiile art. 146 din Constituție, republicată), fie a instanțelor judecătorești (art. 126 din Constituție, republicată).

**24.** Detaliind, mai apreciază că C.N.C.D. nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general, și Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, în special, întrucât acest act normativ privește acte sau fapte de discriminare, iar prin hotărârile sale C.N.C.D. se pronunță asupra unor acte sau fapte, acțiuni ori omisiuni prin care se restrânge exercițiul în condiții de egalitate a unor drepturi recunoscute de lege, iar nu asupra unor reglementări cuprinse în legi sau ordonanțe.

**25.** Concluzionând apreciază că, prin raportare la obiectul petiției, precum și la dispozițiile O.G. nr. 137/2000, soluționarea petiției nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, aducând în sprijinul celor afirmate și jurisprudența în materie a C.N.C.D.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

##### **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.**

**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.”

##### **Ordinul 27 din 7 februarie 2024 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial 120 din 12 februarie 2024**

**Articolul 29** Șeful structurii asistență Colegiu director, prin consilierii/consilierii juridici desemnați în acest sens, precum și membrii Colegiului director pot invoca din oficiu excepția de vădită necompetență când constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Articolul 30** Excepția de necompetență poate fi invocată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 31.

**Articolul 31(1)** Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea părților pentru respectarea principiului contradictorialității.

(2) În situații excepționale, vădită necompetență se pune în dezbatere, în scris, petentului, însă fără a acorda un termen de citare dacă nu este posibilă prezentarea părților, dar cu posibilitatea depunerii de către petent a unui punct de vedere în termen de 10 zile.

**Articolul 32** Consiliul soluționează excepția de vădită neкомпetență prin hotărâre a Colegiului director.

## V. Principiile de analiză

**26.** Curtea Constituțională a reținut că principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituția României nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă:

- la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,
- la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat în această situație.

În cazul discriminării substanțiale sau de facto, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Principiul egalității nu înseamnă uniformitate așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

Suntem în prezența discriminării directe atunci când o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria "criteriului protejat".

**27.** Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau fetei de discriminare și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării.

**28.** Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

**29.** 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.

## VI. Motivele de fapt și de drept

**30.** În fapt, Colegiul director constată că petenta reclamă modul discriminatoriu în care Ministerul Sănătății a acordat sporul de 30% pentru munca suplimentară constând în activități

pentru asigurarea măsurilor de limitare/prevenire a răspândirii Covid, numai funcționarilor publici încadrați în serviciul de control în sănătate publică, discriminat fiind astfel, personalul contractual și ceilalți funcționari publici care desfășoară activitățile arătate în proiectul de ordonanță.

**31. 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.

**32. Pe cale de excepție,** potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor *{„(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.”}*, **Colegiul director urmează a analiza excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată din oficiu, în cadrul audierilor.**

**33.** Raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În exercitarea competențelor sale determinate de *O.G. nr. 137/2000, republicată*, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte stabilite prin acte normative, arătând că o eventuală constatare a unei fapte de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat ar afecta norme juridice cu caracter de lege. Pentru a reține incidența unui atare scop, Colegiul director ar trebui să analizeze 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 aspect, care țin de statutul unor persoane sau categorii de persoane. Or, 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.

**34.** Având în vedere aceste aspecte, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra cauzei deduse analizei și, în consecință, Colegiul director admite excepția de necompetență materială privind normele juridice cu caracter de lege, invocată din oficiu, având în vedere Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008, urmând a emite un punct de vedere privind obiectul petiției, conform deciziilor instanțelor judecătorești în domeniu.

**35.** Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale stabilește următoarele: *„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.

**36.** 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 [...]».

**37.** 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.

**38.** 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 interesează aici 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.

**39.** 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.

**40.** 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 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.”

**41.** 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 emite următorul:

#### **PUNCT DE VEDERE**

**42.** Potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată, prin discriminare se înțelege *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferința, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală 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”*.

**43.** Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de art. 2 alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. De asemenea, presupune ca tratamentul diferențiat să *nu fie justificat obiectiv* de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

**44.** Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelora care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Cliff împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se

interpreteze cât mai larg posibil (*Cliff împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Cliff împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

**45.** Privind dreptul încălcat, acesta poate fi orice drept prevăzut de OG nr. 137/2000, de legislația națională, respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza *Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei*, 22 decembrie 2009, §53, arată că *Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului* acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată: „i. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale; ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale; iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții); iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune).”

**46.** Totodată art. 5 din OG nr. 137/2000 stabilește: „Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.”

**47.** 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.

**48.** CEDO, în cazuistica sa, a arătat că marja de apreciere a statelor, în ceea ce privește problema stabilirii dacă – și în ce măsură – diferențele existente în situații similare în alte privințe justifică o diferență de tratament variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei (*Rasmussen împotriva Danemarcei*, 28 noiembrie 1984, §40); 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, §33); în domeniile în care nu există o practică comună a statelor marja de apreciere este la fel mai largă (*S.H. și alții împotriva Austriei*, 3 noiembrie 2011, §69).

**49.** Curtea Constituțională a statuat în mod constant în jurisprudența sa că principiul nediscriminării presupune aplicarea unui tratament juridic identic persoanelor aflate în situații similare. Pe de altă parte însă, acest principiu nu exclude instituirea unui tratament juridic diferențiat persoanelor aflate în situații diferite. În acest sens, prin *Decizia nr. 1140 din 4 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77, art. 80, art. 164 alin. (3) și art. 180 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale*, Curtea a statuat că „legiuitorul este în drept, în considerarea unor situații deosebite, să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socioprofesionale. Tratatamentul juridic diferit, instituit pentru anumite categorii socioprofesionale, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări, în sensul interzis de art. 16 alin. (1) din Constituție, ci se justifică, obiectiv și rezonabil, prin situația diferită în care se află acele categorii de cetățeni”.

**50.** Colegiul director reține că petenta compară situația sa cu situația altor colegi din instituția angajatoare Direcția de Sănătate Publică Gorj, cărora li se acordă sporul de 30% din salariul de bază pe perioada stării de alertă/urgență, existând un tratament diferențiat aplicat

funcționarilor publici încadrați în Compartimentului Avize/Autorizări versus funcționari publici încadrați în cadrul Servicului Control în Sănătate Publică. Ambele categorii de personal au desfășurat activități pentru aplicarea măsurilor de prevenire și limitare a infecției Covid19, însă doar o parte din personalul încadrat la nivelul DSP a beneficiat de acordarea sporului de 30%. De asemenea, petenta raportează situația existentă nu doar în cadrul instituției angajatoare ci și în raport de instituția Prefectului Gorj, unde personalului instituției implicat în activități de prevenire și combatere a efectelor pandemiei Covid19, i s-a acordat un spor de 30% calculat la salariul de bază pentru acțiunile desfășurate.

Aceasta este de opinie că, prin complexitatea acțiunilor desfășurate și a implicării în activitățile de prevenire și combatere a efectelor pandemiei Covid 19, întregul personal a fost expus la același grad de infectare iar efectele pe care le creează acordarea diferențiată a sportului de 30% calculat la salariul de bază reprezintă discriminare, subliniind faptul că discriminarea este dovedită dat fiind faptul că sporul în cauză este acordat atât medicilor cât și inginerilor, psihologilor, economiștilor, chimiștilor, chiar și personalului cu studii de drept din cadrul Servicului Control în Sănătate Publică dar nu și personalului cu studii juridice din cadrul Compartimentului Avize/Autorizări, deși atât personalul serviciului cât și cel al compartimentului funcționează în cadrul aceluiași angajator Direcția de Sănătate Publică Gorj.

**51.** În cauza dedusă analizei, Colegiul director opinează că, în situația de acordare a sporului de 30% la salariul de bază, pe perioada stării de alertă/urgență, pentru activitatea desfășurată de prevenire și combatere a efectelor pandemiei Covid 19, doar unei anumite categorii de personal cadrul instituției angajatoare - DSP și personalului implicat din instituția prefectului, ne aflăm în prezența unei situații discriminatorii aplicate asupra personalului încadrat la DSP care nu a beneficiat de acordarea sporului. Prin acordarea sporului de 30% la salariul de bază pe perioada stării de alertă/urgență doar pentru anumiți funcționari publici din aceeași instituție sau cu activitate similară din cadrul altor instituții s-au creat diferențe între nivelul de salarizare al persoanelor aflate în situații profesionale identice, tratamentul juridic instituit pe o justificare obiectivă urmând să asigure acordarea unei remunerații echitabile pentru toate categoriile de persoane implicate, care desfășoară activitatea de prevenire și combatere a pandemiei de Covid19.

**52.** Acest fapt subliniază că tratamentul diferențiat ar putea constitui discriminare, deoarece elimină sau restrânge recunoașterea ori exercitarea drepturilor fundamentale ale persoanelor. 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 unanimitatea de voturi a membrilor prezenți la ședință.

## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială invocată conform art. 29-32 din Ordinul 27/07 februarie 2024 cu privire la *Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor*, coroborată cu dispozițiile OG 137/2000;
2. Emite un punct de vedere prin care decide că sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**RAIU VALENTIN CĂTĂLIN– Membru**

Redactată și motivată: SN  
Data redactării: 30.06.2025

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.