



**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: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 209
din 19.03.2008**

Dosar nr.: 691/2007

Petiția nr.: 14094 din data 02.11.2007

Petent: C C

H C , G V , B E

Reclamat: Ministerul Justiției

Obiect: tratament diferit al petenților angajați în cadrul instanțelor judecătorești sub aspectul drepturilor salariale și alte drepturi sociale, creșteri salariale, concediu de odihnă, ore suplimentare, primă de vacanță, decontarea transportului, spor de confidențialitate, spor de fidelitate, pensie de serviciu.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. C C N Ș R

B E , cu domiciliul de corespondență la sediul Curții de Apel Constanța, str. Traian, nr. 23, Constanța, jud. Constanța.

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Ministerul Justiției cu sediul în str. Apollodor, nr.17, Sector 5, București.

II. Obiectul sesizării

2.1. Petenții, astfel cum este formulată petiția, angajați în cadrul instanțelor judecătorești se consideră discriminați în materie de salarizare, în raport cu personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă instanțele judecătorești.



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu 14094 din data 02.11.2007, petenții, angajați la Judecătoria Constanța, Tribunalul Constanța și Curtea de Apel Constanța se consideră discriminați în raport de personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă instanțele judecătorești și arată în acest sens că nu beneficiază de drepturile salariale prevăzute de OG nr. 8/2007, nu beneficiază de creșteri salariale, concediu de odihnă, ore suplimentare, primă de vacanță, decontarea transportului, spor de confidențialitate, spor de fidelitate, pensie de serviciu.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 14094 din data 02.11.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, Ministerului Justiției precum și Judecătoriei Constanța, Tribunalului Constanța și Curții de Apel Constanța.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 11878 din 29.01.2008, nr. 1876 din 29.01.2008 și nr. 1877 din 29.01.2008, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției Judecătoriei Constanța, Tribunalului Constanța și Curții de Apel Constanța.

4.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 19012 din 13.12.2007 Ministerul Justiției a remis punctul său de vedere.

4.4. Judecătoria Constanța, Tribunalul Constanța și Curtea de Apel Constanța au remis punctele de vedere prin adresa cu nr. 3704 din 04.03.2008, 3467 din 28.02.2008 și 3294 din 26.02.2008.

4.5. 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.

4.6. Prin adresa cu nr.2919 din 19.02.2008 au fost citați petenții. Prin adresa cu nr. 2918 din 19.12.2008 a fost citat Ministerul Justiției, prin reprezentant, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 18.03.2008.

4.5. La termen, părțile nu s-au prezentat. Prin adresa înregistrată cu nr. 4124 din 13.03.2008 și nr. 4195 din 14.03. 2008, petenții au comunicat precizări scrise. Ministerul Justiției a comunicat precizări scrise prin adresa cu nr. 4283 din 18.03.2008.

V. Susținerile părților

Susținerile petenților

5.1.1. Pe fond, petenții arată că îndeplinesc funcția de personal contractual în cadrul instanțelor judecătorești, în speță Curtea de Apel Constanța, Tribunalul Constanța, Judecătoria Constanța și reprezintă categoria de personal care are



cele mai mici salarii, considerându-se discriminați prin faptul că nu beneficiază de negocieri anuale, majorări de salariu, indemnizația de concediu de odihnă, orele suplimentare nu se plătesc, orele de lucru sâmbata și duminica nu se platesc, nu beneficiază de prima de vacanță și decontarea transportului, nu beneficiază de sporul de confidențialitate, de sporul de fidelitate, nu beneficiază de pensia de serviciu.

5.1.2. Aceste aspecte sunt indicate în raport de comparabilitate cu personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești care beneficiază de drepturile salariale prevăzute în O.G. nr. 8/2007, precum și de drepturile prevăzute în legea nr. 567/2004 privind personalul auxiliar de specialitate, cu modificările și completările ulterioare.

5.1.3. Petenții consideră că pentru a beneficia de drepturile indicate, trebuie extinse dispozițiile legale și personalului contractual pentru a fi înlăturată discriminarea creată.

Sușinerile Ministerului Justiției

5.2.1. Ministerul Justiției ridică excepție de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării arătând că reglementarea prin lege sau printr-un act normativ a unor drepturi, în favoarea unor persoane ori nereglementarea anumitor drepturi, excede cadrului legal stabilit prin O.G. nr.137/2000, republicată. Atribuțiile Consiliului și controlul exercitat de acest organ nu privește modul de reglementare cuprins în acte normative.

5.2.2. Modul de stabilire prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii profesionale în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul profesional al unei categorii nu este o problemă ce poate fi apreciată din punctul de vedere al discriminării și care excede cadrul legal reglementat prin Ordonanța Guvernului nr.137/2000. Există organe reglementate de Constituție care au competența de a analiza discriminarea instituită prin dispoziții legale (Curtea Constituțională) care s-a pronunțat în multe rânduri în sensul constituționalității sau neconstituționalității unor prevederi legale, raportat la art.16 din Constituție privind egalitatea în fața legii. Mai mult decât atât, nici Curtea Constituțională nu are competența a se pronunța asupra lipsei unei reglementări, stabilind constant în jurisprudența sa că „nu are dreptul de a impune legiuitorului introducerea în textul legii în vigoare a unei alte dispoziții decât cele existente în cuprinsul acesteia” (Decizia nr.171/2006). Cu atât mai puțin, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu poate avea competența de a recomanda ori impune, sub sancțiune, adoptarea sau modificarea unui act normativ sau a unor dispoziții legale.

5.2.3. Pe fond, Ministerul Justiției arată că petenții sunt angajați în cadrul instanțelor judecătorești pe baza unui contract individual de muncă și au obligația legală de a respecta contractul la care sunt parte, cu prevederile cărora au fost de acord la momentul angajării lor. Petenții nu pot susține în mod temeinic că atribuțiile lor din fișa postului sunt similare cu cele ale personalului auxiliar și conex



instanței, atât timp cât aceste atribuții sunt prevăzute distinct pentru fiecare categorie de angajați.

5.2.4. Faptul că o serie de activități din cadrul instanțelor se desfășoară cu participarea și contribuția mai multor categorii de angajați nu poate duce la concluzia că aceștia au în ansamblu aceleași drepturi și îndatoriri pentru a se ajunge la constatarea unei situații comparabile sau analoage. Personalul contractual reprezintă o categorie distinctă de personal din sistemul bugetar cu drepturi și obligații distincte, neputându-se reține o situație comparabilă între aceștia și personalul auxiliar de specialitate.

Punctul de vedere al Judecătoriai Constanța

5.3.1. Judecătoria Constanța arată că petenții nu figurează ca angajați în cadrul acestei instanțe iar în condițiile impuse de art. 9 și art. 10 din Legea nr. 303/2004, apreciază că nu pot emite critici în raport cu soluții legislative ori alte situații de fapt care pot deveni litigioase, având în vedere datoria de abținere de la acordarea de consultații juridice asupra legii aplicabile unor raporturi contractuale concrete.

Punctul de vedere al Tribunalului Constanța

5.4.1. Tribunalul Constanța arată că O.U.G. nr. 24/2000 reglementează sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar. În raport cu situațiile supuse analizei, Tribunalul arată pe larg principiile care trebuie analizate în raport cu o situație generică de discriminare pentru a se constata incidența, în fapt, a unui caz de discriminare. Din acest punct de vedere se indică analiza textului de comparabilitate între persoane care se afla în situații analoage, precum și a textului justificării, pentru a reține dacă o măsură în sine induce distincții, care pot fi apreciate ca justificate obiectiv și rezonabil în raport cu un scop legitim, și dacă între aceste măsuri și scop există un raport de proporționalitate. Pentru relevanța acestor aspecte se indică modul în care Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit incidența art. 14 al Convenției prin jurisprudența sa.

5.4.2. În analiza cauzei invocate, se arată că petenții nu se regăsesc în situații analoage sau comparabile cu alte categorii de persoane care beneficiază de un tratament diferit, deoarece incidența raportului de analogie nu poate fi reținută între petenți și judecători, procurori sau grefieri.

Punctul de vedere al Curții de Apel Constanța

5.5.1. Curtea de Apel Constanța arată că salarizarea petenților se realizează conform dispozițiilor OUG nr.24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar, aprobată prin Legea nr. 383/2001 și ale O.G. nr. 10/2007. Majorările salariale aplicabile acestei categorii de personal sunt prevăzute în O.G. nr. 10/2007 în trei etape iar drepturile salariale sunt de asemenea reglementate în OUG nr. 24/2000.



5.5.2. Cu referire la plata orelor suplimentare, se arată că această problemă este una de aplicare a legii, și nu o problemă de discriminare. Cu privire la sporul de confidențialitate, acesta se acordă în condiții expres prevăzute de lege, iar în cadrul instanțelor judecătorești, personalul auxiliar de specialitate nu beneficiază de acest spor. Referitor la prima de vacanță, norma specială în această materie nu privește toate categoriile de personal din cadrul instanțelor judecătorești ci doar magistrații și personalul auxiliar de specialitate.

5.5.3. De asemenea, se anexează hotărâri judecătorești pronunțate de Tribunalul Constanța și Curtea de Apel Constanța, în care s-a reținut că personalul contractual din cadrul instanțelor de judecată nu este îndreptățit să primească un drept salarial de natura primei de vacanță.

5.5.4. În raport cu aceste precizări, Curtea de Apel invocă modul în care, în jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut incidența situațiilor care pot fi considerate discriminatorii, raportat la situații analoge și comparabile în privința cărora se poate induce un tratament diferit.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că, petenții îndeplinesc funcția de personal contractual în cadrul instanțelor judecătorești, și se consideră discriminați prin faptul că nu beneficiază de negocieri anuale, majorări de salariu, indemnizație de concediu de odihnă, orele suplimentare nu se plătesc, orele de lucru sâmbata și duminica nu se plătesc, nu beneficiază de primă de vacanță și decontarea transportului, nu beneficiază de sporul de confidențialitate, de sporul de fidelitate, nu beneficiază de pensia de serviciu. Aceste aspecte sunt indicate în raport de comparabilitate cu personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești care beneficiază de drepturile salariale prevăzute în O.G. nr. 8/2007, precum și de drepturile prevăzute în legea nr. 567/2004 privind personalul auxiliar de specialitate, cu modificările și completările ulterioare. Înlăturarea consecințelor discriminatorii, în opinia petenților se poate realiza prin extinderea dispozițiilor legale și personalului contractual.

7.1. **În drept**, analizând faptele reținute în acest caz, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)



7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din 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 v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. 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, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două 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, folosinței 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.

7.4. 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Reținând considerentele prezentate, petiția dată, și excepțiile ridicate în cauză, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu analizează modul de stabilire prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii profesionale în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul profesional al unei categorii. 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.

7.7. Colegiul Director, raportat la obiectul sesizărilor analizează în ce măsură obiectul acestora este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000,



republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentei (petentului)/petenților (petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței 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.

7.8. Astfel, Colegiul Director reține obiectul petiției raportat la situația particulară a petenților, personal contractual, angajat în cadrul instanțelor judecătorești, astfel cum arată, la Judecătoria Constanța, Tribunalul Constanța și Curtea de Apel Constanța în raport cu efectul creat prin neaplicarea prevederilor O.G. nr. 8/2007, precum și a drepturilor prevăzute în legea nr. 567/2004 privind personalul auxiliar de specialitate, cu modificările și completările ulterioare, în speță beneficiul de negocieri anuale, majorări de salariu, indemnizație de concediu de odihnă, orele suplimentare, prima de vacanță și decontarea transportului, sporul de confidențialitate, sporul de fidelitate, pensia de serviciu.

7.9. În acest sens, raportându-ne la petiția dedusă soluționării, Colegiul Director reține deciziile Curții Constituționale prin care s-a statuat că principiul egalității nu se opune ca o lege să stabilească reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite. (Decizia nr.256 din 17 iunie 1997, Decizia nr.154/2001, M.Of. nr.387/2001, CDH 2001, p.914–915) De asemenea, atât în doctrina, cât și în jurisprudența constituțională s-a statuat în mod constant că principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, ci presupune instituirea unui tratament egal în situații care nu sunt diferite. De aceea, nu sunt excluse, ci, dimpotrivă, sunt admise soluții legislative diferite pentru situații diferite. (Decizia nr.113/2001, M.Of. nr.317/2001, CDH 2001, p.757; Decizia nr.139/2001, M.Of. nr.330/2001, CDH 2001, p.851) Curtea Constituțională a reținut că instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară art.16 alin (1) din Constituție. (Decizia nr.294/2001, M.Of.nr.21/2002)

7.10. Colegiul Director reține din probele aflate la dosar că petenții, în speță, S I , este angajat cu contract individual de muncă, cu activitatea la Tribunalul Constanța, ca paznic, dl. C C , este angajat cu contract individual de muncă, cu activitate la Curtea de Apel Constanța, ca muncitor, H C , angajată cu contract individual de muncă, activitate la Tribunalul Constanța, ca îngrijitor, G V , cu contract individual de muncă, activitatea la Tribunalul Constanța, ca muncitor, G G , cu contract individual de muncă, activitate la Tribunalul Constanța, ca muncitor tâmplar, V F , cu contract individual de muncă, activitate la Tribunalul Constanța, ca telefonistă, N V , cu contract individual de muncă, activitate la Curtea de Apel Constanța, ca îngrijitoare, G I , cu contract individual de muncă, activitate la Curtea de Apel Constanța, ca paznic, I C , cu contract individual de muncă, activitate la Curtea de Apel Constanța, ca paznic, N Ș R , cu contract individual de muncă, activitate la Curtea de Apel Constanța,



ca paznic, B E , cu contract individual de muncă, activitate la Tribunalul Constanța, ca îngrijitoare. Prevederile contractelor individuale de muncă se completează cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului.

7.11. În raport cu aceste constatări, se reține că salarizarea petenților se realizează potrivit Ordonanței de Urgență nr. 24 din 30 martie 2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar aprobată prin Legea nr. 383/2001 și Ordonanța nr. 10 din 31 ianuarie 2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar. Legislația în materie definește personalul contractual din sectorul bugetar, în speță art. 1 alin.2 din OUG nr. 24/2000 prevede “prin expresia personal contractual din sectorul bugetar, denumit în continuare personal contractual, se înțelege personalul angajat în acest sector în funcții de conducere sau în funcții de execuție, pe bază de contract individual de muncă încheiat în condițiile legii”. Potrivit art. 1 alin.1 din OUG nr. 24/2000 „Pentru activitatea desfășurată, personalul contractual din sectorul bugetar primește un salariu de baza stabilit potrivit anexelor nr. I-V, precum și celelalte drepturi salariale prevăzute prin dispozițiile legale în vigoare, corespunzătoare fiecărui domeniu de activitate. Salariile de bază, potrivit art. 2 din OUG 24/2000,”pentru fiecare funcție de execuție, pe grade profesionale sau trepte profesionale, ocupate de personalul contractual, se stabilesc între limita minima și cea maxima prevăzute în anexele nr. I-V”.

7.12. Capitolul 2 al Ordonanței prevede modul de stabilire a salariilor de bază și a indemnizațiilor de conducere ale personalului contractual, dispunând în art. 4 că “Salariile de bază și indemnizațiile de conducere pentru personalul contractual se stabilesc astfel încât, împreună cu celelalte elemente ale sistemului de salarizare, sa se încadreze în fondurile alocate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale pentru cheltuielile cu salariile, în vederea realizării obiectivelor stabilite. De asemenea, art. 6 prevede că “Stabilirea salariului de bază pentru personalul contractual se va face pe baza normelor metodologice pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului din sectorul bugetar, aprobate potrivit prevederilor art. 12 alin. (1) și (2) din Legea nr. 154/1998”.

7.13. Ordonanța nr. 10 din 31 ianuarie 2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 și Legea nr. 154/1998, prin art.1 prevede că “În anul 2007, salariile de bază ale personalului contractual din sectorul bugetar, stabilite potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar, aprobată prin Legea nr. 383/2001, cu modificările și completările ulterioare, precum și indemnizațiile personalului care ocupă funcții de demnitate publică, stabilite potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupa funcții de demnitate publică, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum au fost majorate potrivit Ordonanței Guvernului nr. 3/2006, aprobată cu modificări prin Legea nr. 323/2006, avute la data de 31 decembrie 2006, se



majorează în 3 etape, astfel: a) cu 5% începând cu data de 1 ianuarie 2007, față de nivelul din luna decembrie 2006; b) cu 2% începând cu data de 1 aprilie 2007, față de nivelul din luna martie 2007; c) cu 11% începând cu data de 1 octombrie 2007, față de nivelul din luna septembrie 2007.

7.14. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, generic deosebire, restricție, excludere, preferință, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că este supus analizei efectul creat prin acordarea drepturilor salariale și alte drepturi sociale ale petenților, personal contractual, în raport cu drepturile salariale de care beneficiază personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

7.15. Din acest punct de vedere, Colegiul Director, corelativ obiectului petiției, urmează a analiza incidența în câmpul unor categorii de persoane plasate în situații analoage sau comparabile. Curtea Europeană a Drepturilor Omului în analiza raportului de analogie sau comparabilitate a unor categorii profesionale a apreciat asemănările sau diferențele ce decurg din statutul profesiilor, condițiile de intrare în profesie, natura funcțiilor îndeplinite, modul de exercitare a funcțiilor respective etc. (vezi cauza VAN DER MUSSELE v. BELGIUM, *Application no. 8919/80*, JUDGMENT, 23 November 1983, parag. 46). În același sens, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în aprecierea raportului de analogie a unor categorii profesionale a analizat modalitatea de organizare, admitere în profesie, definitivare, mandat, corpul de drepturi și obligații, sfera diferită a activităților desfășurate, tangența cu diferitele ramuri de drept, etc. (vezi C.N.C.D., spre exemplu Hotărârea nr. 334 din 08.10.2007, Hotărârea nr. 333 din 08.10.2007, Hotărârea nr. 249 din 27.08.2007)

7.14. Raportat la acest aspect, și la incidența comparabilității între personalul contractual și personalul auxiliar de specialitate, Colegiul Director reține că legea nr. 567 din 9 decembrie 2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare, indică în mod expres categoria persoanelor care formează personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea. Art. 3 prevede că "Personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea este format din grefieri, grefieri statisticieni, grefieri documentariști, grefieri arhivari, grefieri registratori și grefieri informaticieni. În alin. 2 al art. 3 prevede: "Corpul grefierilor este alcătuit din grefieri cu studii superioare și grefieri cu studii medii".

De asemenea, legea definește funcțiile conexe celor îndeplinite de personalul auxiliar de specialitate în alin.3 al art. 3 și prevede: "Sunt conexe personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea funcțiile de agent procedural, aprod și șofer".



Art.4 al legii instituie o obligație specială, dispunând că "Personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, prevazut la art. 3, este obligat ca, prin întreaga sa activitate, să respecte drepturile și libertățile persoanelor, precum și egalitatea lor în fața legii și să asigure un tratament juridic nediscriminatoriu tuturor participanților la procedurile judiciare, indiferent de calitatea acestora, să respecte normele deontologice ale profesiei și să participe la formarea profesională continuă.

7.15. Legea nr. 567 din 9 decembrie 2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea stabilește în mod expres modul de recrutare al personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, reguli speciale privind numirea în funcție, promovarea, suspendarea, eliberarea din funcție, delegarea, detașarea și transferul. Legea prevede în mod expres drepturile personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și îndatoririle și răspunderea personalului auxiliar de specialitate.

7.16. În analiza raportului de analogie trebuie avut în vedere că în câmpul acestei categorii profesionale se plasează mai multe categorii de grefieri ale căror atribuții sunt diferențiate corelativ funcției ocupate și spre deosebire de magistrați, în cadrul categoriei personalului auxiliar de specialitate, atribuțiile sunt delimitate și stabilite în mod concret prin fișa postului. În acest sens, spre exemplu, Ordonanța de Guvern nr. 8/2007 prevede la anexe diferitele categorii de personal auxiliar de specialitate, cărora li se aplică coeficienți de multiplicare diferiți, respectiv indemnizație de conducere diferită, în speță: grefier, grefier-informatician, grefier-statistician, grefier-documentarist, grefier-arhivar, grefier-registrator (în funcție de studii superioare, de studii medii, de diferite grade/trepte); prim grefier, grefier șef secție, grefier informatician șef (în funcție de judecătorie, tribunal, curte de apel, Înalta Curte de Casație și Justiție etc). În acest sens, din analiza prevederilor legale incidente în cauză, art. 3 și art. 93 din legea nr. 567/2004, Colegiul Director observă că vechimea în specialitate este constituită din perioada în care personalul auxiliar a îndeplinit funcția de grefieri, grefieri statisticieni, grefieri documentariști, grefieri arhivari, grefieri registratori și grefieri informaticieni, ori conex, funcția de agent procedural, aprod și șofer precum și perioadele în care a îndeplinit anumite funcții în cadrul instanțelor judecătorești, parchetelor de pe lângă acestea, procuratura, respectiv foste arbitraje de stat, departamente și foste notariate de stat, executori judecătorești, ori Curtea Constituțională, fostelor structuri jurisdicționale ale Curții de Conturi.

7.17. Pe de altă parte, Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 387 din 22 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești prevede atribuțiile concrete ale personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea. Secțiunea a VII a prevede „Dispoziții privind activitatea compartimentelor auxiliare ale instanțelor judecătorești” și în art. 37 până la art. 81 nominalizează în concret atribuțiile personalului auxiliar de specialitate din cadrul grefei, a arhivei a registraturii și a compartimentele de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești.



7.18. Or, din acest punct de vedere, Colegiul Director, reținând că petenții fac parte din categoria personalului contractual care desfășoară activități în cadrul instanțelor de judecată, în funcția de paznic, muncitor, îngrijitor, muncitor tâmplar, telefonist (vezi pentru detalii infra parag. 7.10.) constată că atribuțiile acestor categorii de persoane nu pot fi plasate în raport de analogie cu atribuțiile personalului auxiliar de specialitate. Raportul de analogie nu poate fi determinat în raport cu locul desfășurării activității în muncă i.e. instanțele judecătorești, deoarece analogia sub aspectul drepturilor salariale și a altor drepturi de asigurări sociale este corelativă categoriei profesionale căreia îi sunt aplicabile prevederile legale care reglementează statutul în speță. Din acest punct de vedere, Colegiul Director este de opinie că nu există o similaritate între personalul contractual și personalul auxiliar de specialitate, aceste categorii disparate caracterizându-se printr-un cumul de vectori obiectivi diferiți precum recrutarea, numirea în funcție, suspendarea, eliberarea din funcție, corpul de drepturi și obligații specifice precum și răspunderea acestora, atribuțiile corelative funcțiilor îndeplinite. A izola un aspect particular, i.e. activitatea desfășurată la instanțele de judecată, și a face abstracție de restul particularităților categoriilor în speță ar însemna reținerea artificială a unor elemente care nu pot determina obiectiv raportul de analogie sau comparabilitate.

7.17. Această împrejurare reprezintă expresia principiului egalității, astfel încât instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară egalității. Curtea Constituțională prin deciziile sale recente s-a pronunțat statuând în mod constant în jurisprudența sa că „situațiile deosebite în care se află diferite categorii de persoane justifică instituirea prin lege de tratamente juridice diferențiate, fără ca acestea să constituie privilegii pentru unii și discriminări pentru alții” (vezi în acest sens Curtea Constituțională, spre exemplu, Decizia nr. 438 din 10 mai 2007, Decizia nr.119 din 15 februarie 2007, Decizia nr. 332 din 18 aprilie 2006).

7.18. Pornind de la această premisă, Colegiul Director nu poate reține că tratamentul diferențiat în cauză, invocat prin lipsa beneficierei de negocieri anuale, majorări de salariu, indemnizație de concediu de odihnă, orele suplimentare, primă de vacanță și decontarea transportului, sporul de confidențialitate, sporul de fidelitate, pensia de serviciu, se circumstanțiază în sensul prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată deoarece 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 către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. Or, în petiția dedusă soluționării petenții și categoriile de persoane indicate în speță (personal auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești) nu se află în situații analoage sau comparabile.

7.19. Pe de altă parte, se reține că procedura negocierii anuale a salariului este exclusă și în cazul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești, legea nr. 567/2004 stabilind în art. 60 dreptul la salarizare în funcție



de nivelul instanței, în raport de funcția deținută, de vechimea în muncă și în specialitate sau alte criterii prevăzute de lege.

7.20. În ceea ce privește plata orelor suplimentare și a orelor lucrate sambata și duminica, Colegiul Director constată că acest aspect al petiției nu pune în discuție probleme de tratament diferențiat, respectiv discriminare în raport cu personalul auxiliar de specialitate și modalitatea de aplicare a legii. Or, din acest punct de vedere, aspectele privind situația de fapt și justificarea drepturilor subiective ale părților, precum și modul de interpretare și de aplicare a legii sunt de competența instanțelor de judecată. Astfel, interpretarea legii este atributul suveran al instanței de judecată în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens este, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 51 din 5 octombrie 1993, Decizia nr. 120 din 16 noiembrie 1994, Decizia nr. 39 din 10 aprilie 1996, Decizia nr. 300 din 1 iulie 1997, Decizia nr. 151 din 27 octombrie 1998, Decizia nr. 160 din 10 noiembrie 1998, Decizia nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 74 din 25 aprilie 2000, Decizia nr. 93 din 11 mai 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004.)

7.21. Cu privire la sporul de confidențialitate, Colegiul Director constată că acesta este acordat prin acte normative speciale, prin prisma atribuțiilor speciale pe care anumite categorii de persoane le exercită, respectiv protecția informațiilor clasificate, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 182/2002. Categoriile de persoane care au acces la aceste informații sunt strict reglementate de lege, fiind verificate în prealabil, cu privire la onestitatea și profesionalismul lor, referitoare la utilizarea acestor informații și incluse într-un sistem de pregătire și perfecționare, la intervale regulate, potrivit standardelor naționale de protecție (art.8 din legea nr.182/2002) Reținem, că în speță, doar personalul care operează cu informații clasificate, în funcție de certificatul/avizul de securitate deținut, cadrele militare în activitate, funcționarii publici cu statut special, militarii angajați pe bază de contract și personalul civil din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și funcționarii publici din cadrul Administrației Prezidențiale, Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității, Ministerului Afacerilor Externe, Ministerului Integrării Europene, direcțiilor subordonate ministrului delegat pentru comerț din cadrul Ministerului Economiei și Comerțului, Consiliului Legislativ beneficiază de sporul de confidențialitate.

7.22. În opinia Colegiului Director, astfel cum rezultă din reglementările legale, sporul de confidențialitate este circumscris unor condiții expres prevăzute de lege, corelative categoriei profesionale în beneficiul careia se acordă sporul. Astfel, acordarea sporului este condiționată sine qua non operării cu informații clasificate. Acest aspect rezultă din însăși formularea textului de lege care prevede sporul pentru pastrarea confidențialității în legătură cu informațiile clasificate, în funcție de certificatul/avizul de securitate deținut. Sporul este acordat unor categorii profesionale distincte cu statut special, expres prevăzute de legiuitor, statut care derivă din însăși natura activităților desfășurate, circumscrise personalului din instituții publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, în speță: cadrele militare în activitate, funcționarii publici cu statut



special, militarii angajați pe baza de contract și personalul civil din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

7.23. În ceea ce privește prima de vacanță ori sporul de fidelitate, legislația în materie, a vizat categorii specifice din cadrul instanțelor judecătorești, magistrați, ori după caz, personal auxiliar de specialitate însă situația petenților nu poate fi raportată la salarizarea magistraților ori a personalului auxiliar, astfel cum a reținut anterior Colegiul Director.

7.24. Cu privire la dreptul la pensie de serviciu, Colegiul Director reține că, în speță, Curtea Constituțională recent, prin Decizia nr. 1.195 din 13 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 68 alin. (2) și ale art. 93 alin. (1) și (4) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, a reținut că „pensia de serviciu reprezintă o formă specială de pensie pe care legiuitorul o acordă diferitelor categorii socioprofesionale în considerarea unor situații deosebite și ținând cont de anumite criterii, limitativ prevăzute, ce caracterizează aceste categorii de persoane. Vechimea în specialitate reprezintă condiția și motivul pentru care legiuitorul a instituit pensia de serviciu pentru personalul auxiliar de specialitate. O asemenea reglementare nu este de natură să contravină dreptului la pensie. Astfel, după cum se arată în art. 47 alin. (2) din Constituție, cetățenii au dreptul la pensie și la alte forme de asigurări sociale prevăzute de lege”.

7.25. În considerarea principiilor reținute în materia pensionării, Curtea Constituțională, cu referire expresă la pensia de serviciu, arată în Decizia nr. 1195 din 13 decembrie 2007 că „legiuitorul este în drept să stabilească conținutul, condițiile și limitele exercitării dreptului la pensie, putând, de asemenea, că, în considerarea unor situații speciale, să instituie reglementări specifice, în deplin acord cu principiul constituțional al egalității în drepturi care nu presupune omogenitate, ci justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat în cazul unor situații diferite”. Or, din acest punct de vedere, Colegiul Director este de opinie că situația petenților nu poate fi asimilată personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești, pentru a beneficia de pensia de serviciu.

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. respinge excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată de Ministerul Justiției

2. aspectele sesizate nu constituie acte de discriminare, conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;



2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;
4. o copie a hotărârii se va transmite părților C . C . , N Ș

G r V , B E . , cu domiciliul de corespondență la sediul Curții de Apel Constanța, str. Traian, nr. 23, Constanța, jud. Constanța.

5. o copie a hotărârii se va transmite Ministerului Justiției cu sediul în str. Apollodor, nr.17, Sector 5, București.

6. o copie a hotărârii se va transmite spre informare Judecătoriei Constanța, Tribunalului Constanța, Curții de Apel Constanța.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării 28.03.2007

Red. D.G., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

