



**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
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 100
din data de 23.03.2011**

Dosar nr.: 287/2010

Petiția nr.: 6216/02.08.2010

Petent: Sindicatul Profesional din Cadrul Centrului Regional de Formare Profesională a Adulților Teleorman reprezentat prin D. C. Președinte

Reclamat: Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

Obiect: Diferențiere în ce privește salarizarea posturilor din echipa de implementare, în funcție de implementare, în funcție de apartenența membrilor echipei la unități bugetare sau unități private

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. Sindicatul Profesional din Cadrul Centrului Regional de Formare Profesională a Adulților Teleorman reprezentat prin D. C. Președinte, cu sediul în Turnu Măgurele, str. Țebeii, nr.2, județ Teleorman.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, cu sediul în București, str. Calea Plevnei, nr. 46-48, Sector 1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul reclamă salarizarea posturilor din echipa de implementare, în funcție de apartenența membrilor echipei la unități bugetare sau unități private.

III. Procedura de citare

3.1. Părțile au fost citate prin adresele nr. 6355/10.08.2010, 6362/10.08.2010.

La termenul de audieri stabilit pentru data de 16.09.2010, părțile nu au fost prezente.

3.2. Reclamatul emite un punct de vedere înregistrat cu nr. 7172/15.09.2010.



IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Pe lângă activitatea de formare profesională, C:R.F.P.A. Teleorman este implicat în implementarea mai multor proiecte, finanțate din Fondul Social European iar perioada de implementare a proiectelor este de trei ani, începând cu luna iulie 2010.

implementarea proiectelor se face în parteneriat cu entități atât din sectorul bugetar cât și din cel privat, iar proiectele și bugetele aferente au fost aprobate în conformitate cu prevederile Ordinului Comun al ministrului muncii și al ministrului finanțelor nr.3/185/2008, care stabilește regulile de eligibilitate în cadrul operațiunilor finanțate prin POSDRU.

4.1.2. Bugetarea posturilor în cadrul proiectelor s-a făcut în mod unitar, conform plafoanelor maxime de referință ale cheltuielilor cu personalul, publicate la Secțiunea 14 din Ghidul solicitantului.

Posdru acționează unilateral și discreționar, încălcând termenii din contractele de finanțare și ignorând cifrele din bugetele aferente proiectelor, diferențiind salarizarea posturilor din echipa de implementare, în funcție de apartenența membrilor echipei la unități bugetare sau unități private. Spre **exemplificare** un consilier provenind din sectorul privat este salarizat cu 200 lei/oră, iar același consilier, angajatul partenerului din sectorul bugetar este salarizat conform Legii Unitare de Salarizare, cu aproximativ 40 de lei/oră, în condițiile în care bugetul proiectului nu este o derivată a bugetului de stat sau a bugetului asigurărilor sociale.

4.1.3. Petentul se consideră nedreptățit de măsura luată de Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane și **solicită clarificarea aspectelor** legate de situația creată.

4.1.4. Măsura Autorității care gestionează fondurile europene este o măsură de natură discriminatorie, având în vedere că posturile din proiect au fost bugetate în mod unitar iar prin măsura luată, salarizarea posturilor se face diferențiat în funcție de apartenență la o entitate bugetară sau privată, clar în dezavantajul personalului bugetar.

4.1.5. Petentul solicită C.N.C.D. să răspundă dacă are instrumentele legale pentru a interveni în normalizarea situației.

În lipsa intervenției CNCD din rațiuni legislative, petentul solicită CNCD să precizeze care sunt căile prin care poate ataca măsura luată de AM-POSDRU.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar, reclamatul susține că legiuitorul a stabilit limite de salarizare pentru personalul contractual, angajat în cadrul instituțiilor publice, fără să facă nici o distincție între personalul plătit din sume provenite de la bugetul de stat și personalul salarizat din sume provenite din alte surse de finanțare.

4.2.2. De asemenea, nu există dispoziții legale care să reglementeze diferit aceste situații.



4.2.3. Reclamatul apreciază că în speța de față, modul de salarizare al personalului contractual din cadrul Sindicatului Profesional CRFPA Teleorman, angajat în vederea îndeplinirii atribuțiilor de implementare proiecte, intră sub incidența prevederilor O.G. nr.10/2008.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării reține că petenții sesizează o posibilă faptă de discriminare, care ar încălca dispozițiile legale prevăzute de O.G. nr.137/2000, în sensul în care, în vederea îndeplinirii atribuțiilor din cadrul proiectelor cu finanțare europeană, personalul contractual este salarizat, diferit, în funcție de apartenența acestora la unități bugetare sau unități private.

5.2. În drept, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."*

5.3. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.

5.4. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, atunci când se **induc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *"trebuie stabilit că persoane aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă"* (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

5.5. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclue ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European



Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, parag.129).

5.6. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne 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.

5.7. 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 aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

5.8. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5.9. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

5.10. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului, 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 efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

5.11. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după



caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

5.12. Sub aspectul incidenței art.2 din ordonanță, Colegiul Director ia act de faptul că petentul sesizează consiliul cu privire la o diferențiere în ce privește norma de salarizare în cadrul proiectelor cu finanțare europeană, diferențiere care se concretizează, în opinia petentului, în stabilirea normei pe ora lucrată, în funcție de proveniența personalului. Astfel, în vederea îndeplinirii atribuțiilor din cadrul proiectelor cu finanțare europeană, personalul contractual este salarizat, diferit, în funcție de apartenența acestora la unități bugetare sau unități private.

5.13. Având în vedere art.2 alin.1 al O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care stabilește că **„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, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”**

5.14. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

5.15. Astfel, reținem că legiutorul român a prevăzut o procedură de soluționare a petițiilor și sesizărilor, stabilind criteriile, condițiile și principiile după care se desfășoară procedura de soluționare a cauzelor cu care Consiliul a fost sesizat.

5.16. În acest context, avem în vedere critica susținută, adusă de către reclamant prezentei petiții, în sensul în care legiutorul, în cadrul **O.G. nr.10/2008** a stabilit limitele minime și cele maxime ale salariului personalului contractual, din sistemul bugetar, *„fără să facă nici o distincție între personalul plătit din sume provenite de la bugetul de stat și personalul salarizat din sume provenite din alte surse de finanțare”.*

5.17. Mai mult, avem în vedere faptul că petentul nu depune suficiente probe din care să rezulte diferențierea de salarizare, astfel încât să fie clar că pentru același număr de ore și aceleași atribuții, unii sunt salarizați cu o normă mai mare decât ceilalți, aceasta în ce privește principiul **„pentru muncă egală, salariu egal”.**

5.18. Având în vedere cele expuse mai sus, precum și dispozițiile O.G. nr.10 din 2008, prin care se stabilește limita minimă și cea maximă de salarizare a personalului contractual din sistemul bugetar, considerăm că, în prezenta cauză, aspectele sesizate nu au putut fi probate ca urmare a documentelor existente la dosar.



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. Aspectele sesizate nu pot fi probate potrivit O.G.137/200 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu toate modificările și completările ulterioare;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Nu este cazul.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

DEZIDERIU GERGELY - Membru

DRGOȘ TIBERIU NIȚĂ - Membru

IOANA POP- Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru



**Hotarare redactata de: Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director
Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director**

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.

