



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 99
din 05.02.2014**

Dosar nr.: 592/2013

Petiția nr.: 5105/01.08.2013

Petent: N.G.

Reclamat: - Ministerul Afacerilor Interne

Obiect: salarizarea diferită, ca urmare a modificării raporturilor de serviciu/delegarea în interes de serviciu

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. N.G., cu domiciliul

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

I.2.1. Ministerul Afacerilor Interne cu sediul în Pța. Revoluției, nr.1A, et.1, sector 1, București

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la un tratament discriminatoriu aplicat în materie de salarizare, ca urmare a modificărilor raportului de serviciu, respectiv delegarea în interes de serviciu. Astfel, petentul, ofițer specialist I, a fost delegat la Parchetul de pe lângă Tribunalul Satu Mare pentru perioadele 21.06.2012-20.12.2012, respectiv 15.01.2012-26.06.2013, însă angajatorul nu a respectat cadrul legal aplicabil (Legea nr. 188/1999) și condițiile detașării, prin neaplicare.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresa nr. 5105/06.08.2013 și nr. 5191/06.08.2013, părțile au fost citat pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.09.2013. La termen părțile nu s-au prezentat.

IV. Susținerile părților

4.1.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la un tratament discriminatoriu aplicat în materie de salarizare, ca urmare a modificărilor raportului de serviciu, respectiv delegarea în interes de serviciu. Astfel, petentul, ofițer specialist I, a fost delegat la Parchetul de pe lângă Tribunalul Satu Mare pentru perioadele 21.06.2012-20.12.2012, respectiv 15.01.2012-26.06.2013, însă angajatorul nu a respectat cadrul legal aplicabil (Legea nr. 188/1999) și condițiile detașării, prin neaplicare.

De asemenea, petentul susține că au fost încălcate și prevederile Omai nr. 298/2011.

4.1.2. Petentul solicită CNCD să constate faptul că avizul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției sociale precum și avizul ANFP erau necesare cu privire la detașarea acestuia.

4.1.3. Prin încălcarea acestor prevederil, s-a încălcat și principiul la muncă egală și un salariu egal.

Susținerile Ministerului Afacerilor Interne

4.2.1. MAI invocă excepția de necompetență a Consiliului, arătând că CNCD nu se poate pronunța asupra textelor de lege, construcția de legislativă a regurilor referitoare la stabilirea drepturilor salariale neîncadrându-se în sfera atribuțiilor sale. De asemenea, excepția invocată privește, în egală măsură, solicitării adresată Consiliului de a stabili necesitatea avizului MMFPS și ANFP.

4.2.2. Pe fondul plângerii, Mai arată că dispozițiile art. 78 alin 1 din Legea nr. 360/2002 se completează cu prevederile Legii nr. 188/1999, în situația în care domeniile respective nu sunt legi sunt reglementate în legislația specifică polițistului. Or, în ceea ce privește instituția delegării/detașării polițistilor, reglementări speciale se regăsesc în OG nr. 38/2003³ cât mai ales în Omai nr. 198/2011.

Astfel, potrivit art. 37 alin 1 din OG nr. 38/2003, polițistii, pe timpul cât se află în delegare, detașare (...) primesc salariile de bază și celelalte drepturi bănești avute.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a analiza excepția de necompetență a Consiliului, invocată de reclamat, cu privire la drepturile pecuniare stabilite pe timpul delegării, dar și excepția privind avizele MMFPS și ANFP.

În acest sens, Colegiul director urmează să respingă excepția de necompetență, reținând că în prezenta speță petentul nu reclamă o posibilă faptă de discriminare ce derivă din textul de lege ori construcția actului normativ, ci mai de grabă, petentul invocă o discriminare între anumite categorii de persoane, în mod eronat.

Astfel, Colegiul director constată că acesta face o confuzie considerând că nu îi sunt aplicabile, cu rea credință, drepturile și obligațiile privind detasarea/delegarea în interes de serviciu prevăzute în Legea funcționarului public, nr. 188/1999R.

Cu privire la a doua excepție, respectiv solicitarea petentului de a se pronunța Consiliul pe necesitatea avizelor emise de Ministerul Muncii și Agenția Națională a Funcționarilor Publici, privind delegarea sa, Colegiul director admite excepția, întrucât doar instanța de judecată poate stabili dacă sunt sau nu necesare avizele unor autorități ori ce autorități au obligația să aprobe delegarea petentului.

5.2. Prin urmare, Colegiul director respinge excepția de necompetență cu privire la stabilirea drepturilor pecuniare pe timpul delegării și va analiza dondul plângerii în raport de obiect, și admite excepția de necompetență necesitatea avizelor autorităților invocate de petent, în cazul delegării sale.

5.3. În drept, analizând faptele reținute în petiție, **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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.4. 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.**

5.5. 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, *“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”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, **comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.** În acest sens, Colegiul reține că petentul invocă încălcarea dreptului la un salariu egal, când munca este egală, comparativi cu alți colegi de ai să, ofițeri de poliție judiciară de același grad, vechime în muncă, detașați la alte instituții publice.

5.7. Așa cum se arăta mai sus, funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică, potrivit prevederilor Legii nr. 188/1999 R, iar polițistul este funcționar public civil, cu statut special, înarmat, ce poartă, de regulă, uniformă și exercită atribuțiile stabilite pentru Poliția Română prin lege, ca instituție specializată a statului.

Astfel, Colegiul director reține că petentul nu este funcționar public, în conformitate cu prevederile Legii nr. 188/1999R, ci este un funcționar public **cu stat special**, potrivit Legii nr. 360/2002 privind Statutul Polițistului, legiuitorul conferindu-i acest statut "special" întocmai cu atribuțiile care îi revin în calitatea sa de ofițer de poliție.

Legea nr. 360/2006 se completează cu prevederile Legii 188/1999, numai în situația în care domeniile respective nu sunt reglementate în legislația specifică polițistului. Or, Colegiul director reține că în cazul acestei categorii de funcționari operează OG nr. 38/2003, iar în conformitate cu art. 37 alin. 1 "polițiștii, pe timpul cât se află în delegare/detașare...(...) primesc salariile de bază și celelalte drepturi bănești avute. "

Prin urmare, sunt două categorii de personal cu atribuții diferite, reglementate prin legi speciale, și nu pot fi reținute ca fiind situații identice ori similare.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență a Consiliului cu privire la principalul capăt de cerere, respectiv drepturile pecuniare pe timpul delegării
2. Admite excepția de necompetență a Consiliului cu privire la necesitatea emiterii evizelor Ministerului Muncii Familie și Protecției Sociale și a ANFP
3. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
4. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și**

sanționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BERTZI Theodora – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian- Membru

LAZĂR Maria- Membru

PANFILE Anamaria- Membru

VASILE Alexandru – Membru

Data redactării 07.02.2014

Motivele de fapt și de drept redactate de A.C.F. și
A.P.

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.