



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: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 125
din 25.02.2015

Dosar nr: 288/2014

Petiția nr: 3151/07.05.2014

Petenți: C I si altii prin domnul G C B cu adresa de comunicare în București, B-dul Libertății, nr.14, sector 5

Reclamat: Secretariatul General al Guvernului

Obiect: salarizare diferită între angajații Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu și Direcțiilor Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul ales al petenților

: C I si altii prin domnul G C B cu adresa de comunicare în București, B-dul Libertății, nr.14, sector 5

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. Secretariatul General al Guvernului cu sediul în București, Palatul Victoria, nr.1, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenții consideră discriminatorie măsura salarizării diferite dintre angajații Autorității de Management și cei ai Organismului Intermediar pentru Promovarea Societății Informaționale (O.I.P.S.I)

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 15.07.2014.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D. în continuare).

3.3. La audierea din 17.07.2014 s-au prezentat petenții prin domnii Gomboș Carol și Drenea Iulian, reclamatul nu s-a prezentat. Cu această ocazie a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D., potrivit Deciziei 997/2008 a Curții Constituționale având în vedere faptul că se invocă caracterul discriminator al unei norme juridice cu caracter de lege;

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Petenții, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3151/07.05.2014**, arată următoarele aspecte relevante:

- prin acordul de Delegare nr. 504 din 12.02.2008 încheiat între Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației (în prezent Ministerul pentru Societatea Informațională-MSI) având statut de Organism Intermediar și Ministerul Economiei având statut de Autoritate de Management se deleagă întreaga responsabilitate pentru toate etapele și activitățile concrete care configurează procesul integral de absorbție a fondurilor europene pe domeniul de responsabilitate (Informarea și publicitatea, Pregătirea lansării cererii de propuneri de proiecte și selecția de proiecte, Contractarea, Monitorizarea, Managementul financiar și Controlul, Neregulile, Viza "Bun de plată").

În acest context Autoritățile de Management își păstrează doar calitatea de interfață între instituțiile europene care furnizează fondurile și Organismele Intermediare care devin gestionarii, de fapt, pentru activitățile implicate în absorbția fondurilor cu responsabilități atât față de beneficiarii acestora, cât și față de Autoritățile de Management, implicit față de Comisia Europeană.

- **O.U.G. nr. 107/2013** instituie o diferențiere salarială, întrucât uniformizarea nivelului de salarizare nu vizează și angajații din cadrul P.O.S.C.C.E, respectiv Organismul Intermediar pentru Promovarea Societății Informaționale.

Astfel, consideră că, prin prevederile art. VII din O.U.G. nr. 107/2013, angajații Organismului Intermediar pentru Promovarea Societății Informaționale sunt discriminați, încălcându-se prevederile art. 1 alin.2, litera e (i) din O.G. nr. 137/2000, republicată, în sensul că "dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare".

A fost depuse la dosar înscrisuri, acordul de delegare nr. 504/12.02.2008, adresa răspuns nr. 4912 din 15.07.2014 primită de la Ministerul pentru Societatea Informațională prin care se face trimitere la competențele penților stabilite prin Regulamentul de Organizare și Funcționare, precum și a celor stabilite prin Acordul de Delegare nr. 508/2008.

4.1.2. Partea reclamată a formulat întâmpinare, înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 4897/15.07.2014.

4.1.3. Înscrisurile depuse de către petenți au fost transmise părții reclamate prin adresa nr. 4328/23.06.2014/11.04.2014.

4.1.4. Întâmpinarea formulată de către reclamată a fost transmisă petenților prin adresa nr. 5274/30.07.2014, fiind acordat un termen pentru a formula concluzii scrise.

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin adresa nr. 4897/15.07.2014, arată că sporurile, premiile și alte stimulente acordate unor salariați prin acte normative, reprezintă drepturi salariale suplimentare, și nu drepturi fundamentale, consacrate și garantate de Constituție.

- invocă excepția de necompetență a C.N.C.D., întrucât aspectele vizează prevederile art. VII din O.U.G. nr. 107/11.12.2013

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că O.U.G. nr. 107/2013 instituie o diferențiere salarială defavorabilă angajaților instituțiilor care gestionează fonduri europene, respectiv cei angajați la Autoritatea de Management și cei angajați la Organismul Interimar pentru Promovarea Societății Informaționale.

5.2. Colegiul director admite excepția de necompetență, având în vedere Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale, care 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.

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

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

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

Deși în lumina dispozițiilor constituționale o asemenea interpretare nu ar putea fi acceptată, rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării putând fi

rezumat mai degrabă la posibilitatea de a constata existența unor discriminări în conținutul unor acte normative și la formularea de recomandări sau sesizarea autorităților competente pentru a modifica respectivele texte de lege, se observă totuși, așa cum s-a reținut și mai sus, că, în practică, art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.

Pentru aceste motive, Curtea constată că prevederile art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative.”

5.3. Excepția de necompetență fiind admisă, Colegiul director nu se pronunță și asupra altor excepții invocate.

5.4. Totodată, conform prevederilor art. 18 alin. 1 ale **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”), a cauzisticii C.N.C.D. și a instanțelor de judecată în domeniu, Colegiul director se pronunță prin punct de vedere asupra **O.U.G. nr. 107/2013**, din prisma **O.G. nr. 137/2000**, subliniind faptul că punctul de vedere nu produce efecte juridice și nu creează obligații față de reclamați. În cauza de față fiind vorba de o ordonanță de urgență emisă de guvern, în situația constatării unor elemente de discriminare, se va formula o recomandare de eliminare a situației discriminatorie către Guvern, și nu către reclamatul din cauză.

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 a C.N.C.D., invocată din oficiu;
2. Emite un punct de vedere privind prevederile **O.U.G. nr. 107/2013**;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN - membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Data redactării: 13.03.2015

Redactat și motivat de F.V.,P.C.S.

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 faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

PUNCT DE VEDERE

P.1. O.U.G. nr. 107/2013 instituie o diferențiere salarială defavorabilă angajaților Direcțiilor Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu, față de alți angajați din cadrul Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu.

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

P.3. Astfel se poate considera discriminare

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

P.4. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO 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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

P.5. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

P.6. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

P.7. Colegiul director constată că petenții au depus la dosar o serie de acte normative, arătând că angajații Direcțiilor Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu sunt în situație comparabilă cu alți angajați din cadrul Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu, atât privind sarcinile de serviciu, cât și privind responsabilitățile.

P.8. Art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

P.9. Având în vedere cele arătate la pct. P.4. – P.8., Colegiul director constată că, în conformitate cu probatoriul depus de părți, situația de diferențiere există, persoane aflate în situații comparabile fiind tratate în mod diferit.

P.10. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

P.11. Colegiul director consideră că diferențierea a avut ca și criteriu direcția în cadrul căreia angajații își desfășoară activitățile, ceea ce intră în categoria „orice alt criteriu”.

P.12. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”, art. 2 alin. 1: [...] „restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și

a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”, **Protocolul nr. 12**, art. 1 alin. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”.

P.13. Dreptul atins este cel al dreptului la salarizare egală pentru muncă de valoare egală.

P.14. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director constată că prevederile **O.U.G. nr. 107/2013** prin care se instituie o diferențiere salarială defavorabilă angajaților Direcțiilor Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu, față de alți angajați din cadrul Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

P.15. Colegiul director recomandă Guvernului României să analizeze situația, atribuțiile concrete de serviciu, responsabilitățile angajaților Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu și, în situația în care se impune, să modifice prevederile **O.U.G. nr. 107/2013** în sensul respectării principiului ce rezultă din pct. P.6., conform căruia persoanele aflate în situații similare trebuie să fie tratate în mod similar, iar persoanele aflate în situații diferite trebuie să fie tratate în mod diferit, respectiv pct. P.14., privind salarizarea egală pentru muncă de valoare egală.

Membru Colegiul director
Popa Stanciu Claudia