



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 474
din 21.10.2015

Dosar nr: 340/2015

Petiția nr: 3724/28.05.2015

Petentă: R.A.R.

Reclamați: Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale

Obiect: salarizarea diferită a funcționarilor publici comparativ cu personalul contractual

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. R.A.R. , , ;

I. 2. Numele și sediul reclamațiilor

1.2.1. Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, Bulevardul Carol I nr. 17, sector 2, București;

1.2.2. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Bulevardul Carol I nr. 2-4, sector 3, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatorie salarizarea diferită a funcționarilor publici comparativ cu personalul contractual.

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 (filele 63-65 din dosar) pentru data de 07.07.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 07.07.2015 s-au prezentat petenta și prima reclamată.

3.4. S-a comunicat petentei și primei reclamate punctul de vedere al celui de-al doilea reclamat, fiind solicitate concluzii scrise (filele 99-100 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3724/28.05.2015** (filele 1-4 din dosar) petenta arată următoarele:

- este angajata primei reclamate, instituție subordonată celui de-al doilea reclamat;
- la sediul central al angajatorului există 343 de funcționari publici și 3 salariați cu contract de muncă, una dintre cele din urmă fiind ea, angajată pe post de consilier;
- s-au majorat salariile funcționarilor publici;
- desfășoară aceeași muncă ca și colegii, astfel, la muncă egală nu primește salariu egal;
- a fost obligată să semneze declarație de confidențialitate, imparțialitate și evitare a conflictului de interese, ca și funcționarii publici.

A depus la dosar înscrisuri (filele 5-62 din dosar).

4.1.2. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 5078/24.07.2015** (filele 101-103 din dosar), a depus la dosar concluzii scrise, prin care arată următoarele aspecte relevante:

- are atribuții similare funcționarilor publici;
- astfel, situațiile sunt analoage.

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Prima reclamată, prin **Adresa nr. 27814/06.07.2015**, depusă la dosar cu ocazia audierii (filele 66-70 din dosar), a arătat următoarele aspecte relevante:

- s-a încheiat contract individual de muncă cu petenta în anul 2010, ea nefiind funcționar public;
- contractul stabilește drepturile salariale ale petentei;
- drepturile personalului contractual și ale funcționarilor publici sunt stabilite prin legi, care au fost respectate;
- nu există o situație comparabilă între funcționarii publici și angajații contractuali;
- C.N.C.D. nu se poate pronunța asupra normelor juridice cu caracter de lege conform **Deciziei Curții Constituționale nr. 997/2008**.

A depus la dosar înscrisuri (filele 71-81 din dosar).

4.2.2. Al doilea reclamat, prin **Adresa nr. 210729/06.07.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4656/07.07.2015** (filele 82-85 din dosar) invocă aceleași argumente ca și prima reclamată.

A depus la dosar înscrisuri (filele 86-95 din dosar).

4.2.3. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4977/20.07.2015** (filele 96-98 din dosar) prima reclamată menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petenta, fiind angajată cu contract de muncă, are salarizare diferită față de funcționarii publici angajați de prima reclamată. Această situație rezultă din prevederi legale.

5.2. Colegiul director admite excepția de necompetență materială, invocată de reclamați, 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 juridictionale 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 juridictional 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 juridictionale, 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.”

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 membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la acte normative cu caracter de lege, conform **Deciziei nr. 997/2008** a Curții Constituționale;
2. 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

Data redactării: 26.10.2015

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.

Red.: Haller István

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 prezintă următorul

PUNCT DE VEDERE

Conform 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.*”

Astfel prin discriminare se înțelege:

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

Prin nediferențiere, judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*¹” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32).

Astfel „*trebuie stabilit, între altele, dacă situația pretinsei victime poate fi considerată ca fiind similară cu a acelor persoane care au fost tratate mai favorabil*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60).

Diferențierea se realizează și atunci când persoane care se află în situații semnificativ diferite nu sunt tratate în mod diferit (**Thlimmenos împotriva Greciei**, 6 aprilie 2000, §44).

Statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare justifică un tratament diferit în drept. Marja de apreciere 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).

Având în vedere faptul că prezenta cauză se referă la politica de salarizare a Statului Român, ce ține de domeniul economic-social, Colegiul director apreciază că legea poate stabili drepturi de salarizare diferite pentru funcționari publici față de angajații cu contracte

¹ Sau „*analoagă*” (**Van der Mussel împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60). Ulterior „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

de muncă, situația celor două categorii fiind diferită chiar dacă atribuțiile lor sunt analoage, întrucât nu doar drepturile salariale diferă, dar și alte drepturi și obligații (spre exemplu angajatul contractual poate avea încă alte contracte de muncă în derulare).

Situația persoanelor angajate cu contract de muncă fiind diferită de situația funcționarilor publici, salarizarea lor diferită nu reprezintă discriminare.

Red: Haller István

Verificat SCSRP