



**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. 456
din 10.04.2008**

Dosar nr.: 2/2008

Petiția nr.: 216 din data 07.01.2008

Petent : I. N.

Reclamat : Ministerul Internelor și Reformei Administrative

Obiect: diferențiere la plata salarizării în raport cu alți colegi în ceea ce privește acordarea diurnei și a sporului de 30% care se acordă polițiștilor încadrați la DNA

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1 P. C. O. F. și alții prin Cabinetul de avocatură Iuga Nicoleta, cu domiciliul în Arad, bd. General Vasile Milea, nr.19, ap.12, jud Arad

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1 Ministerul Internelor și Reformei Administrative, cu sediul în Piața Revoluției , nr.1A, sector 1

II. Obiectul sesizării

2.1. Petenții, prin reprezentant, solicită constatarea existenței unei situații de discriminare sub aspectul stimulării salariale, între polițiștii judiciari detașați la DNA și polițiștii judiciari care își desfășoară activitatea în cadrul inspectoratelor județene de poliție

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Petenta consideră discriminatorie situația creată de către Ministerul Internelor și Reformei Administrative, prin care, în condiții de muncă egale, de pregătire profesională identică, o parte a polițiștilor judiciari, respectiv cei transferați la DNA beneficiază de avantaje salariale. Dispozițiile art. 28 din OUG



43/2002 privind Parchetul Național Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare, arată că ofițerii de poliție judiciară ce-și desfășoară activitatea în cadrul în cadrul DNA primesc un spor de 30% din salariul de bază lunar.

IV. Procedura de citare

4.1. 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.

4.2. Prin adresa cu nr.2754, din 14.02.2008 a fost citată petenta. Prin adresa nr.2752 din 14.02.2008 a fost citat Ministerul Internelor și Reformei Administrative, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 25.03.2007.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Petenta consideră discriminatorie situația creată de către Ministerul Internelor și Reformei Administrative, prin care, în condiții de muncă egale, de pregătire profesională identică, o parte a polițiștilor judiciari, respectiv cei transferați la DNA beneficiază de avantaje salariale.

5.1.2 Dispozițiile art. 28 din OUG 43/2002 privind Parchetul Național Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare, arată că ofițerii de poliție judiciară ce-și desfășoară activitatea în cadrul în cadrul DNA primesc un spor de 30% din salariul de bază lunar. Petenta consideră că prin acordarea unui spor de 30% numai unei anumite categorii dintre ofițerii de poliție, aceștia au fost supuși unei discriminări constând într-o deosebire pe baza unui criteriu ce are drept efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor polițiștilor judiciari în domeniul economic, respectiv dreptul la salariul egal pentru muncă egală.

Susținerile Ministerului Internelor și Reformei Administrative

5.2.1. Referitor la presupusa situație discriminatorie instituită prin dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 38/2003 privind salarizarea și alte drepturi ale polițiștilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 353/2003, cu modificările și completările ulterioare, între polițiștii care desfășoară activități privind prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului M.I.R.A. și



ceilalți polițiști, în ceea ce privește acordarea sporului de 30%, Ministerul Internelor și Reformei Administrative arată următoarele:

5.2.2. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 38/2003 au fost introduse prin O.U.G. nr. 120/2005 privind operaționalizarea Direcției Generale anticorupție din cadrul Ministerului Internelor și Reformei Administrative, în considerarea Legii nr. 161/2005 privind stabilirea unor măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul M.I.R.A., prin care s-a înființat în subordinea acestui minister Direcția generală anticorupție, ca structură specializată pentru prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului propriu, și prevăd faptul că “polițiștii care desfășoară activități privind prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului M.I.R.A. beneficiază de un spor de 30% din salariul de bază”.

Direcția generală anticorupție (DGA) a devenit astfel nu numai un răspuns la necesitatea unei “curățenii din interior” a instituției, pe fondul evoluției democratice a societății românești, dar și o apropiere evidentă de standardele europene anticorupție.

5.2.3. Acordarea unui stimulent financiar pentru personalul care urma să facă parte din noua structură înființată a reprezentat un puternic element care a contribuit în mod efectiv la crearea premiselor necesare operaționalizării DGA, fapt ce a constituit un factor definitoriu pentru accelerarea luptei împotriva corupției în administrația publică. În cadrul operaționalizării DGA s-a pus un foarte mare accent pe selectarea personalului (din rândul cadrelor M.I.R.A.), urmărindu-se temeinica pregătire profesională a acestuia, integritatea și cerința obținerii de rezultate foarte bune în activitatea desfășurată.

5.2.4. Diferențierea de tratament aplicată polițiștilor din cadrul DGA are la bază criteriul obiectiv principal al specializării activității desfășurate într-o nouă structură creată în acest sens la nivelul M.I.R.A. cu atribuții exclusiv în domeniul prevenirii și combaterii corupției în rândul personalului propriu, precum și criteriile obiective conexe privind pregătirea profesională diferită, specializată, responsabilitatea diferită datorată complexității activităților desfășurate în cadrul unei alte structuri specializate a Ministerului Internelor și Reformei Administrative, o formare continuă specifică pentru activitatea de prevenire și combatere a infracțiunilor de corupție din rândul personalului propriu, ca și specificul acestor activități, având în vedere, printre altele, și tipologiile diferite ale cazurilor de corupție, precum și persoanele implicate în comiterea acestora. Astfel, diferențierea de tratament la acordarea acestui spor este stabilită în raport cu situația obiectivă diferită în care se află personalul care își desfășoară activitatea în cadrul DGA, ca urmare a modificării raportului de serviciu al funcționarului public cu statutul special, prin mutare de la o altă structură, față de ceilalți angajați ai M.I.R.A., împrejurare ce justifică și instituirea tratamentului juridic diferit.

5.2.5. Acordarea acestui spor anumitor polițiști din cadrul Direcției generale anticorupție nu a fost motivată de necesitatea de a asigura incoruptibilitatea acestora, ci de specificul muncii pe care aceștia o desfășoară, respectiv activități privind prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului M.I.R.A. Astfel se precizează faptul că structura specializată a DGA, competența specifică în domeniul prevenirii și combaterii corupției în rândul



personalului M.I.R.A și activitatea specializată în lupta împotriva corupției din sistemul M.I.R.A. disting acest organ de celelalte structuri aflate în subordinea Ministerului Internelor și Reformei Administrative. Prin urmare, polițiștii mutați la DGA își desfășoară întreaga activitate definitiv în cadrul unei alte structuri specializate create la nivelul M.I.R.A. și nu alături de alți polițiști din cadrul structurilor ministerului mai sus arătat.

5.2.6. Diferențierea de tratament se justifică în mod obiectiv și rezonabil și datorită unor cauze extrinseci și intrinseci cu efecte și consecințe necesare și proporționale cu sursa ca le-a generat. Caracterul necesar al afectelor (acordarea unui spor din salariul de bază) nu le lipsește de scopul licit.

5.2.7. Referitor la presupusa situație discriminatorie creată între ofițerii și agenții de poliție care constituie poliția judiciară a Direcției Naționale Anticorupție și Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism (D.N.A/D.I.I.C.O.T.) față de de alți polițiști care nu sunt detașați la D.N.A/D.I.I.C.O.T., în ceea ce privește acordarea sporului de 30%, precum și stabilirea unui coeficient de multiplicare diferențiat, Ministerul Internelor și Reformei Administrative susține următoarele :

5.2.8. Diferențierea de tratament aplicată polițiștilor din cadrul D.N.A/D.I.I.C.O.T. are la bază criteriul obiectiv principal al **detașării** acestora în cadrul unor instituții care nu fac parte din structura M.I.R.A., respectiv Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiției, precum și criteriile obiective conexe privind pregătirea profesională diferită, specializată, responsabilitatea diferită datorată complexității activităților desfășurate de instituția în care sunt detașați, o formare anume pentru activitatea de urmărire și investigare a infracțiunilor de corupție și criminalitate organizată și terorism, expres prevăzute de lege, ca și specificul acestor activități, având în vedere, printre altele, și tipologiile diferite ale cazurilor de corupție. Astfel, diferențierea de tratament la acordarea drepturilor salariale este stabilită în raport cu *situația obiectivă* diferită în care se află personalul care își desfășoară activitatea în cadrul D.N.A/D.I.I.C.O.T. ca urmare a modificării raportului de serviciu al funcționarului public cu statut special față de ceilalți angajați ai M.I.R.A., împrejurare ce justifică și instituirea tratamentului juridic diferit.

5.2.9. Stabilirea salariului de bază, precum și acordarea unor sporuri și alte drepturi polițiștilor din cadrul D.N.A/D.I.I.C.O.T. nu a fost motivată de necesitatea de a asigura incoruptibilitatea acestora ci de specificul muncii pe care aceștia îl desfășoară, respectiv activități privind prevenirea și combaterea corupției, respectiv, investigarea anumitor infracțiuni de criminalitate organizată și terorism, sub directă conducere, supraveghere și control al procurorilor D.N.A/D.I.I.C.O.T. Ofițerii și agenții de poliție judiciară detașați la Direcția Națională Anticorupție își desfășoară activitatea numai în cadrul acestei instituții, sub autoritatea exclusivă a procurorului șef al acestei direcții. Ofițerii și agenții de poliție judiciară aflați în coordonarea D.I.I.C.O.T, efectuează numai acele acte de cercetare penală dispuse de procurorii Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, sub directă coordonare și controlul nemijlocit al acestora.

5.2.10. În raport de calitatea polițiștilor detașați la D.N.A/D.I.I.C.O.T., salarizarea acestora se face potrivit normelor cuprinse în anexa 4 - privind



salarizarea polițiștilor care îndeplinesc funcții în afara Ministerului Internelor și Reformei Administrative - din O.G. 38/2003, care la pct. 1 statuează că "polițiștii detașați în baza reglementărilor în vigoare să îndeplinească funcții în afara Ministerului Internelor și Reformei Administrative beneficiază de următoarele drepturi salariale:

a) salariul de bază al funcției îndeplinite, sporul de vechime în muncă, indemnizații, premii, sporuri și alte drepturi care se acordă personalului civil din unitatea unde își desfășoară activitatea, potrivit legislației care se aplică în unitățile respective;

b) salariul pentru gradul profesional și gradațiile calculate la acesta, potrivit legislației care se aplică polițiștilor....".

De altfel, în ceea ce privește drepturile bănești cuvenite polițiștilor detașați în cadrul altor instituții, Ministerului Internelor și Reformei Administrative îi revin doar obligații privind stabilitatea și plata drepturilor de pensie, a ajutoarelor acordate la încetarea raporturilor de serviciu și a drepturilor bănești reprezentate de salariul pentru gradul profesional și gradațiile calculate la ceta (pct.7 anexa 4 a O.G. nr. 38/2003, cu modificările și completările ulterioare).

VI. Motivele de fapt și de drept

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că, pe fond, petenta existența unei discriminări, sub aspectul salarizării, între polițiștii judiciari detașați și polițiștii judiciari care își desfășoară activitatea în cadrul inspectoratelor județene de poliție. Astfel, deși ofițerii și agenții de poliție din cadrul serviciilor operative (poliția judiciară-economic, judiciar, ordine public, circulație rutieră), nedetașați în structurile D.N.A, D.G.A. și D.I.I.C.O.T, execută activități operative similare pentru prevenirea, descoperirea și cercetarea infracțiunilor, specifice liniilor proprii de muncă, cu cele executate de polițiștii detașați în structurile mai sus arătate, se aplică un tratament diferențiat sub aspectul salarizării.

7.1. **În drept**, Colegiul Director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, 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 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 plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, 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 Zucchero 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 oara.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. În analiza petiției deduse soluționării, trebuie plecat de la premisa ca raportat la obiectul sesizărilor, Colegiul Director 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.

7.7. Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu analizează modul de stabilire sui generis, prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative per se, alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

7.8. 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. 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 CNCD, spre exemplu Hotărârea nr. 334 din 08.10.2007, Hotărârea nr. 333 din 08.10. 2007, Hotărârea nr. 249 din 27.08.2007)

7.9. Colegiul Director observă că, în cauză, se invocă raportul de analogie sau comparabilitate între polițiștii judiciari detașați în structuri specializate (D.N.A., D.G.A., D.I.I.C.O.T.), angrenați în activitățile de descoperire și instrumentare a faptelor de corupție și polițiștii judiciari care își desfășoară activitatea în cadrul inspectoratelor județene de poliție.

7.10. Or, sub acest aspect, Colegiul Director reține că în doctrina de specialitate, detașarea este definită ca actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă din dispoziția angajatorului, la un alt angajator. Conjugarea dintre menținerea contractului de muncă cu angajatorul în care salariatul în cauză este încadrat și cesiunea lui temporară către un al angajator reprezintă caracteristica esențială a detașării, din care decurg celalalte trăsături definitorii ale sale. (Vezi Alexandru Ticlea, *Tratat de dreptul muncii*, Editia a II a, Universul Juridic, Bucuresti, 2007, pag. 529)

7.11. Pe de altă parte, Colegiul Director reține că modificarea raporturilor de muncă se poate realiza prin intermediul detașării, art. 45 alin.1 din Codul Muncii prevăzând că „Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea



temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia”. Consecințele juridice ce decurg din detașare, în opinia Colegiului Director, sunt reținute în raport de obiectivare, acestea fiind, de altfel prevăzute prin lege.

7.12. Reținând prevederile Codului de Procedură Penală, care definesc organele de cercetare penală în art. 201 alin2. între care la lit. a „organele de cercetare ale poliției judiciare, Colegiul Director observă că potrivit alin.3: „Ca organe de cercetare ale poliției judiciare funcționează lucrători specializați din Ministerul Administrației și Internelor, desemnați nominal de ministrul administrației și internelor, cu avizul conform al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, și își desfășoară activitatea sub autoritatea procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție. Retragerea avizului conform al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție conduce la încetarea calității de lucrator în cadrul poliției judiciare. *Când Legea specială prevede o procedură diferită de desemnare și funcționare a organelor de poliție judiciară, se aplică dispozițiile legii speciale.*

7.13. Față de acest ultim aspect, în interpretarea acestei prevederi legale, Colegiul Director, este de opinie că se poate reține incidenta prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 63 din 28 iunie 2003 privind organizarea și funcționarea Ministerului Administrației și Internelor, respectiv înființarea Direcției generale anticorupție, cu modificările și completările ulterioare; Legii nr. 508 din 08 din 17 noiembrie 2004, privind înființarea, organizarea și funcționarea în cadrul Ministerului Public a Direcției de Investigare a Infraționiilor de Criminalitate Organizată și Terorism, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanței de Urgență nr. 43 din 4 aprilie 2002 privind Departamentul Național Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare.

7.14. Or, de plano, sub aspectul activităților desfășurate ca organe de cercetare ale poliției judiciare, Colegiul director este de opinie că se poate reține plasarea într-un raport de analogie sau comparabilitate a lucrătorilor specializați din cadrul Ministerului Internelor. Sub aspectul salarizării însă, Colegiul Director este de opinie că, în speță, detașarea determină consecințe juridice diferite, în raport cu ofițerii judiciari și agenții de poliție nedetașați față de cei detașați, având în vedere ca efectul generat de aceasta presupune, între altele, schimbarea locului de muncă la un alt angajator. În acest sens, Colegiul Director ia act de statuarea Curții Constituționale cu privire la dispozițiile din Codul Muncii referitoare la detașare prin care arată că acesta sunt „în deplina concordanță cu prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție, deoarece nu încalcă principiul egalității cetățenilor și nu instituie privilegii sau discriminări. *Toți salariații delegați, detașați sau trecuți temporar în altă muncă, în sensul dispozițiilor legale criticate, beneficiază de tratament juridic identic.* Păstrarea de către acești salariați a funcțiilor și a salariilor avute anterior demonstrează tratamentul lor juridic egal și în raport cu ceilalți salariați care nu au fost delegați sau detașați, ci menținuți la locul de muncă inițial. Curtea nu poate reține nici îngrădirea exercițiului dreptului la protecția socială a muncii, *întrucât păstrarea funcției și a salariului avute anterior sau chiar plata unui salariu mai mare în cazul în care noua muncă este*



mai bine remunerată constituie garanții legale ale dreptului la protecția socială a muncii, drept consacrat în art. 38 alin. (2) din Constituție”.

7.15. Din acest punct de vedere, în sensul reținut de Curtea Constituțională, Colegiul Director este de opinie că, detașarea, delegarea, mutarea determină, stricto sensu, sub aspectul salarizării, poziționarea diferită a categoriilor de persoane indicate de petentă (categorii socio-profesionale), legiuitorul reglementând expres prin acte normative cu caracter special drepturile salariale ale personalului care își desfășoară activitatea în structuri specializate, astfel cum sunt cele indicate de petentă. Colegiul Director ia act, în acest sens, de Decizia nr. 728 din 24 octombrie 2006 prin care Curtea Constituțională reține „așa cum de altfel a statuat în numeroase rânduri în jurisprudența sa, că sporurile, adaosurile și alte drepturi salariale suplimentare nu reprezintă drepturi fundamentale. Instituirea și diminuarea acestora, acordarea într-o anumită perioadă de timp, modificarea lor ori încetarea acordării, stabilirea categoriilor de personal salarizat care beneficiază de acestea, ca și a altor condiții și criterii de acordare țin de competența și de opțiunea exclusivă a legiuitorului, cu singura condiție de ordin constituțional ca măsurile dispuse să vizeze deopotrivă toate categoriile de personal care se află într-o situație identică”.

7.16. Or, din acest punct de vedere, Colegiul Director este de opinie că ipso jure, raportul de analogie, sub aspectul salarizării, se circumstanțiază în mod individualizat doar între categoriile de persoane care își desfășoară activitatea după caz, în cadrul D.N.A., respectiv D.G.A., respectiv D.I.I.COT. Astfel, în privința acestor categorii de persoane, legiuitorul, prin acte normative diferite, a prevăzut sporuri, adaosuri sau alte drepturi salariale, condiții și criterii de acordare corelativ categoriilor de personal din cadrul structurilor în cauză. Acestea vizează deopotrivă categorii de personal care se află în situație identică. Colegiul Director reține că dispozițiile legale în materia detașării, astfel cum sunt prevăzute în Codul Muncii, art. 47 alin.1 prevăd că „Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea”. Potrivit alin.2 „Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat”.

7.17. Spre deosebire de aceste categorii, ofiterii de poliție judiciară și agenții de poliție nedetașați, nedelegați ori care nu au fost trecuți temporar în altă muncă beneficiază de drepturile salariale prevăzute de actele normative incidente situației lor corelative, în speță O.G. nr. 38 din 30 ianuarie 2003, privind salarizarea și alte drepturi ale politistilor, cu modificările și completările ulterioare.

7.17. Această împrejurare reprezintă expresia principiului egalității ce 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) În acest sens, 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)

7.18. De altfel Colegiul Director reține că în privința aspectelor sesizate în prezenta petiție, s-a pronunțat anterior, în mai multe rânduri, constatând că nu se întrunesc cumulativ elementele constitutive cuprinse în art.2 din O.G. 137/2000 și subsecvent nu poate fi reținută existența unei situații de diferențiere din perspectiva principiului egalității și al nediscriminării. În acest sens au fost adoptate de către Colegiul Director Hotărârea nr. 401/12.11.2007, Hotărârea nr. 418/28.11.2007, Hotărârea nr. 419/27.11.2007, Hotărârea nr.77/13.02.2008, Hotărârea nr. 118/27.02.2008 și altele.

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 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. o copie a hotărârii se va transmite părților

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 – Membru

COMȘA CORINA NICOLETA - Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

Data redactării 08.08.2008

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.

