



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.173
din data de 01.04.2015

Dosar nr: 716/2014

Petiția nr: 19699 din data de 02.12.2014

Petent: M V L

Reclamat: Direcția de Sănătate Publică a Județului Bistrița-Năsăud, Ministerul Sănătății

Obiect: Încadrare diferită la nivel de salarizare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

1.1 M V L cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate

2.1. Direcția de Sănătate Publică a Județului Bistrița-Năsăud, cu sediul în Bistrița, Str. Grănicerilor, nr. 5, județ Bistrița Năsăud.

2.2. Ministerul Sănătății, cu sediul în București, Str. Intrarea Cristian Popișteanu, nr. 1-3, Sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

1. Petentul susține că împreună cu alți 13 colegi, posturile acestora de funcționar public s-au transformat în posturi aferente unor raporturi de muncă stabilite contractual, angajații dobândind astfel calitatea de personal contractual. Petentul este singurul care este salarizat ca funcționar public și nu în calitate de personal contractual, **restul angajaților obținând în instanța**, dreptul de fi renumerați în calitate de personal contractual.

III. Procedura de citare.

1. Petentul a fost citat prin adresa înregistrată cu nr.19699/11.12.2014, părțile reclamate au fost citate prin adresele înregistrate cu nr. 19989/11.12.2014.



2. Prin adresele de citare, a fost invocată excepția de necompetență materială a CNCD, față de solicitările petentului ce au în vedere: 1. încadrarea petentului ca persoană contractual prin impunerea încheierii unui contract de muncă; 2. obligarea reclamanților la eliminarea stărilor de discriminare.
3. La termenul de audieri din data de 15.01.2015, părțile au fost absente.

IV. Susținerile părților.

Susținerile petentului

1. Petentul susține că împreună cu alți 13 colegi, posturile acestora de funcționar public s-au transformat în posturi aferente unor raporturi de muncă stabilite contractual, angajații dobândind astfel calitatea de personal contractual. Petentul se consideră discriminat pentru că este singurul care este **salarizat ca funcționar public** și nu în calitate de personal contractual, restul angajaților **obținând în instanța**, dreptul de fi renumerați în calitate de personal contractual.
2. Numirea în calitate de funcționar public a avut ca și consecință o diferențiere substanțială a drepturilor salariale aferente funcției publice, comparativ cu restul colegilor care au fost încadrați la un nivel maxim de salarizare, inclusiv în privința sporurilor, nivel permis de funcția și compartimentul în care erau încadrați ca și personal contractual.
3. Singura diferență dintre angajații încadrați ca funcționari publici și personalul contractual fiind calitatea deținută, nivelul de salarizare este cu mult mai mic a funcționarului public.
4. Petentul face referire la faptul că s-a încheiat un act adițional la contractul de muncă preexistent calității de funcționar public care nu i-a fost comunicată, dispoziția nr. 7 din 28.01.2011.
5. Petentul a solicitat părților reclamate să dea curs și în privința lui în ce privește încheierea unui Contract Individual de Muncă în formă scrisă și să emită o dispoziție individuală de încadrare salarială pentru funcția deținută, cu aplicarea prevederilor art.31 din Legea 330/2009 și achitarea drepturilor legale aferente perioadei în care a fost nedreptățit.
6. Direcția de Sănătate Publică Bistrița-Năsăud i-a comunicat petentului că nu poate da curs solicitării, în sensul în care DSP nu a avut calitate procesuală în dosarul 1574/112/2012 de la Tribunalul Bistrița Năsăud.
7. În ce privește nulitatea actelor încheiate de către DSP Bistrița Năsăud referitor la încadrarea petentului ca personal contractual în baza ordinului MS 1078/2010, cu incidență asupra stabilirii drepturilor salariale și nesocotirea dispozițiilor art.31 din Legea 330/2009, petentul a formulat acțiune la Tribunalul Bistrița-Năsăud și formează obiectul dosarului civil nr. 2448/112/2014, în cauză fiind citat și CNCD pentru formularea unui punct de vedere.
8. Față de aspectele din petiție, petentul solicită constatarea faptei de discriminare, sancționarea contravențională a reclamanților, obligarea DSP la publicarea hotărârii, încadrarea petentului ca persoană contractual prin impunerea încheierii unui contract de muncă, obligarea reclamanților la eliminarea stărilor de discriminare.

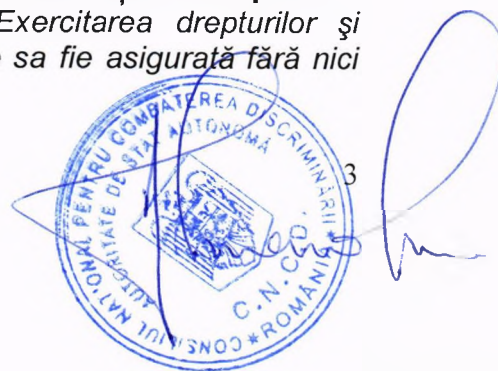


Sușinerile părților reclamate.

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 147/12.01.2015, **partea reclamată** susține că petentul este personal contractual și anterior datei de 1.10.2010 a deținut calitatea de funcționar public, în conformitate cu OMS nr. 127/2009 privind aprobarea regulamentului de organizare și funcționare a structurii organizatorice a direcțiilor de sănătate publică județene.
2. În conformitate cu prevederile OMS nr.1078/2010, petentul a fost reîncadrat pe funcția de asistent medical principal igienă, la nivelul studiilor PL, gradația 5 corespunzătoare tranșei de vechime, clasa de salarizare 55, având calitatea de personal contractual.
3. Cu privire la aplicarea deciziei Civile nr. 4600/R/2013 a Curții de Apel Cluj, dispozițiile acestei decizii nu pot fi aplicate și pentru petent, în sensul în care acesta nu a avut calitate procesuală în dosarul în cauză, nefăcând parte din cei 13 reclamați din dosar.
4. Cu privire la plata unor drepturi salariale anterioare pe care le solicită, acestea nu se pot acorda retroactiv, decât în baza unei hotărâri judecătorești definitive.
5. Nu se justifică precizările petentului cu privire la nivelul inferior de salarizare deținut deoarece i-a fost menținut salariul deținut prin calitatea de funcționar public.

V. Motivele de fapt și de drept.

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizată o posibilă faptă de discriminare, ce derivă din aplicarea unui Ordin al Ministrului Sănătății nr.1078/2010, prin care postul petentului a fost transformat din funcționar public în personal contractual, fără însă a fi făcute modificările de rigoare, în ce privește salariul de încadrare ca și personal contractual.
2. Se face precizarea în cadrul dosarului a faptului că alți colegi ai acestuia, situație similară, cu postul transformat, urmare a unei decizii a instanțelor de judecată, salariile personalului contractual astfel transformat, au suferit modificări substanțiale, acestea fiind mai mari decât cele avute anterior deciziei (nr. 4600/R/2013 a Curții de Apel Cluj). Petentul nefăcând parte dintre cei care au introdus acțiunea în instanță, nu a putut beneficia de măririle salariale, urmare a transformării posturilor.
3. Față de aceste aspecte petentul solicită constatarea faptei de discriminare, sancționarea contravențională a reclamaților, obligarea DSP la publicarea hotărârii, încadrarea petentului ca persoană contractuală prin impunerea încheierii unui contract de muncă, obligarea reclamaților la eliminarea stărilor de discriminare.
4. Colegiul Director al CNCD reține că prin procedura de citare a fost invocată excepția de necompetență materială a Consiliului, față de solicitările ce ies din cadrul atribuțiilor stabilite de OG nr.137/2000 actualizată.
5. **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”.

6. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** "Exercitarea oricarui 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”.

7. Pornind de la definiția generală a discriminării, art.2 alin.1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: **Existența unui tratament diferențiat manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; Existența unui criteriu de discriminare, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1; Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art.1 alin.3 din ordonanță; Existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.**

8. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de Romania sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că "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,", precum și **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1** "Exercitarea oricăruia drept prevăzut de lege,".

9. 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).

10. 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 **exclde 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).

11. 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, folositei 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.

12. 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. 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.

13. 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 analoage 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.

14. Revenind la aspectele din cauza de față, cu privire la excepția de necompetență materială, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai



necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” și ale art.64, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.” urmează a soluționa cu prioritate excepția astfel invocată.

În acest sens, reținem dispozițiile art.28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor „Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”. Tot odată, reținem faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, potrivit art.16, este „autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte”. De asemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „**responsabil** cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19 alin.1, care specifică competențele CNCD, „**Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării**”. Tot odată, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, „**Persoana care se considera discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului**”.

15. Astfel, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale.

16. **Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-juridictional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra aspectelor care sunt de vădită competență a instanțelor de judecată și care privesc solicitările petentului: 1. încadrarea petentului ca persoană contractual prin impunerea încheierii unui contract de muncă; 2. obligarea reclamatilor la eliminarea stărilor de discriminare.** Prin urmare, față de aceste aspecte, Colegiul



Director al CNCD admite excepția de necompetență materială a Consiliului, față de solicitările mai sus precizate.

17. Revenind la fondul cauzei, Colegiul Director se raportează la dispozițiile art.2 alin.1, ce redă definiția generală a faptei de discriminare și care prevede că prevede că „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, 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”.

18. Pornind de la definiția generală a discriminării, art.2 alin.1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1; **Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art.1 alin.3 din ordonanță; Existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.**

19. Față de cele expuse, cu privire la îndeplinirea condițiilor art.2 alin.1, reținem, în esență, faptul că petentul nu deține un drept în sensul faptei de discriminare invocate, devreme ce acesta nu a fost parte în acțiunea în instanță ce a produs emiterea Deciziei Curții de Apel Cluj Napoca nr. 4600/R/2013. Nefiind parte în acțiunea civilă introdusă în instanță, nu poate beneficia de dispozițiile acestei decizii, fiind la latitudinea reclamatului de extinde efectele deciziei invocate și asupra altor situații, ale unor angajați ce nu au fost parte în procesul civil, fiind o posibilitate pe care reclamatul o are la îndemână și nu o obligație, deciziile instanțelor de judecată nefiind opozabile erga omnes.

20. **Prin urmare, neexistând un drept încălcat, Colegiul Director al CNCD nu poate constata existența unei fapte de discriminare, lipsând unul dintre elementele esențiale ale faptei de discriminare, astfel precum acestea sunt enunțate de art.2 alin.1 din OG nr.137/2000 actualizată.**

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. Admiterea excepției de necompetență materială, față de solicitările de încadrare a petentului ca personal contractual prin impunerea încheierii unui



contract de muncă și față de obligarea reclamanților la eliminarea stărilor de discriminare;

2. Cu privire la fondul cauzei, nu sunt fapte de discriminare, potrivit art.2 alin.1 din OG nr.137/2000 actualizată, lipsă drept încălcat;

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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 sancționarea 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

Gheorghiu Luminița – membru

Haller Istvan – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Panfile Anamaria – membru

Vasile Vasile Alexandru

Hotărâre redactată de către:

Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director al CNCD

Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director al CNCD



Data redactării: 01.04.2015

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.

