



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA 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](mailto:cncd@cncd.org.ro)  
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR.85**  
**din data de 09.03.2012**

**Dosar nr.: 12/2012**

**Petiția nr.: 147/12.01.2012**

**Petent: D. G. T.**

**Reclamat: Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor.**

**Obiect: Neacordarea unui salariu mediu pe unitate pentru naștere copil.**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

**I.1.1. D. G. T., cu domiciliul în București,**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei**

**I.2.1. Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor cu sediul în București, Str. Dudului, Nr.37, Sector 3.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**1. Petenta se consideră discriminată pentru că nu i-a fost acordată prima ce constă într-un salariu mediu pe unitate plătit pentru naștere copil.**

**III. Procedura de citare**

**1. Petenta a fost citată prin adresa nr. 147/24.01.2012, partea reclamată a fost citată prin adresa înregistrată cu nr. 356/24.01.2012.**

**2. La termenul de audieri stabilit pentru data de 09.02.2012, părțile au fost prezente.**

**3. Prin adresa nr. 650/10.02.2012, părților li s-a comunicat excepția tardivității introducerii petiției și excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.**



4. Deasemnea, prin adresa nr.650/10.02.2012, a fost invocată excepția tardivității introducerii petiției, față de data de 13.07.2011, data la care petenta a solicitat acordarea plății salariului în speță.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **IV.1. Susținerile petentei.**

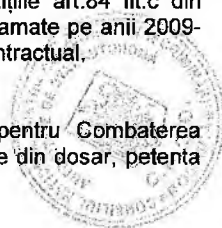
1. La data de 13.07.2010 petenta a solicitat prin cererea înregistrată cu nr. 7670/13.07.2010 acordarea plății unui salariu mediu pe unitate pentru nașterea copilului conform art.51 lit. c din Contractul Colectiv de Muncă.
2. Petenta invocă prevederile art.72 alin.1 lit.a din Legea 188/1999, care prevede îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă, sănătate și securitate în muncă. Transpusă în practică, această idee poate să apară sub forma unor facilități acordate funcționarului public. Dacă legiuitorul nu prevede în mod explicit care este forma, se poate deduce că și prima acordată pentru naștere copil poate face parte din această categorie.
3. Petenta susține faptul că este eronată concluzia prin care se crede că prevederile Contractului Colectiv de Muncă nu se aplică funcționarilor publici.
4. Petenta susține faptul că la instituția la care lucrează ca funcționar public, sunt angajați în procent de 15% personal contractual cărora li s e aplică prevederile din Contractul Colectiv de Muncă unic la nivel de instituție referitoare la prima pentru naștere copil.
5. Pentru funcționarii publici, în procent de 85% nu se aplică prevederile din Contractul Colectiv de Muncă unic la nivel de instituție referitoare la prima pentru naștere copil, cu toate că acest contract a fost negociat de sindicatul din care petenta face parte, cu reprezentanții legali ai instituției și însușit de toți angajații.

##### **IV.2. Susținerile părților reclamate**

1. Partea reclamată prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 638/09.02.2012, solicită admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu.
2. Petenta a chemat în judecată partea reclamată pentru a o obliga la acordarea unui salariu mediu pe unitate pentru naștere copil conform art.51 lit. c din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel Național pe anii 2007-2010 și art. 85 lit. c din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de grup de unități al părții reclamate pe anii 2009-2010.
3. Acțiunea petentei ce a constituit obiectul dosarului nr. 11214/2/2010 soluționat definitiv de către Curtea de Apel București-Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal prin sentința civilă nr. 3764/27.05.2011 în sensul respingerii acțiunii.
4. Pentru funcționarii publici nu sunt aplicabile dispozițiile art.84 lit.c din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate al părții reclamate pe anii 2009-2010, acestea aplicându-se numai în privința personalului contractual.

#### **V. Motivele de fapt și de drept.**

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține față de prezentările și susținerile din dosar, petenta



are în vedere nerespectarea legislației în vigoare, deasemenea nerespectarea caracterului obligatoriu al Contractului Colectiv de Muncă(CCM) la nivel de unitate.

2. Astfel, Colegiul reține că este pus în discuție regimul juridic aplicabil la situația prezentată în cadrul speței.

3. 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."*

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

5. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei **diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.**

6. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România 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 oricărui drept prevăzut de lege, ....."*.

7. 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).

8. 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 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 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, paragraf.129).

9. 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.

10. 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 aplicat (*22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni*, paragraf.75).

11. 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 cc 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.

12. 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 petentei, 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.

13. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

14. Față de obiectul petiției, prin adresele de citare a părților, au fost invocate excepțiile de tardivitate și necompetență materială a CNCD, conform art.20 alin.1 din OG nr.137/2000 republicată, respectiv art.28 din procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

15. Pe cale de consecință, 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.”

16. Astfel, avem în vedere faptul că, în ce privește prezenta cauză, sunt ridicate anumite excepții, pe care Colegiul trebuie să se pronunțe cu prioritate.

17. Față de cele expuse, relativ la excepția de necompetență materială, reținem că suntem în prezența unui **regim juridic diferit**, în sensul în care personalul contractual beneficiază de respectivele drepturi, în baza CCM-ului, pe când funcționarilor publici din instituție, le sunt aplicabile alte norme juridice în domeniu.

18. Mai mult, petenta consideră că CCM-ul în speță, ar trebui aplicat și funcționarilor publici, fără însă a fi cuprinsă expres o asemenea măsură în cadrul CCM-ului.

19. CCM-ul cuprinde însă o dispoziție ce vine să blocheze accesul funcționarilor publici la prevederile acestuia, pe anumite aspecte, respectiv „... angajații vor beneficia, în condițiile în care legislația în vigoare o permite, ....” Pe acest aspect, față de faptul că legislația aplicabilă petentei, funcționar public, nu prevede dar nici nu interzice un asemenea drept, aceasta consideră că dreptul în speță ar trebui aplicat și funcționarilor publici.

20. Însă, acest aspect are în vedere o **interpretare și aplicare a legislației în vigoare**, fapt ce nu intră în atribuțiile CNCD-ului, instanța de judecată fiind suverană asupra acestei problematice.



21. față de cele prezentate, 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”. Deasemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „**responsabil** cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19alin.1, care specifică competențele CNCD, „**Consiliul isi exercita 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”. Deasemenea, 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**”.

22. 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.

23. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-judicial, 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 ce au în vedere nerespectarea dispozițiilor CCM-ului, sau cu privire la aplicarea unui alt regim juridic decât cel stabilit de lege, competența în acest sens aparținând, de drept, instanțelor de judecată din România.

24. Față de obiectul petiției, astfel cum acesta este formulat, și față de excepția de necompetență materială a Consiliului, invocată conform art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, Colegiul Director al CNCD reține că în cauză nu pot fi aplicabile dispozițiile O.G. 137/2000 republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nefiind competent a se pronunța asupra aspectelor pe care petenta le pune în vedere, în prezenta cauză.

25. În acest sens, Colegiul Director admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

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. Faptele prezentate nu intră în competența de soluționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Clasarea dosarului.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. O copie a hotărării 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

JURA CRISTIAN – Membr

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ- Membru

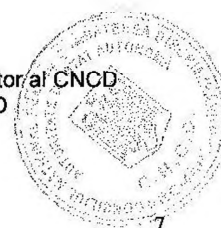
STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Hotărâre redactată de către:**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director al CNCD**

**Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director al CNCD**



**Data redactării: 16.03.2012**

**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.**

