



**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

**HOTĂRÂREA NR. 608
din 29.10.2014**

Dosar nr.: 133/2014

Petiția nr.: 1308/25.02.2014

Petent: B. P., D. N. D., B. L., S. M., M. L., B. G., M. A., T. M., P. I., V. A., F. I., M. M., C. M., B. M., M. M., N. M., B. B.

Reclamat: Ministerul Mediului și Schimbărilor Climatice

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

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. B. P., D. N. D., B. L., S. M., M. L., B. G., M. A., T. M., P. I., V. A., F. I., M. M., C. M., B. M., M. M., N. M., B. B.

cu domiciliul ales la Organismul Intermediar POS Mediu Pitești cu sediul în loc. Pitești, str. Calea Craiovei, nr.32, județ Argeș

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Ministerul Mediului și Schimbărilor Climatice cu sediul în loc. București, B-dul Libertății, nr. 12, sector 5

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petenților vizează salarizarea diferită între angajații Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu și Direcțiilor Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu. Petenții consideră discriminatorie salarizarea diferită între angajații Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu și cei ai Direcțiilor Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Petenții au fost citați pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 18.03.2014, prin adresa nr. 1308/28.02.2014, Colegiul director invocând din oficiu

excepția de necompetență. Petenții au fost absenți la audiere și au depus punctul de vedere prin adresa nr. 1883/17.03.2014 și prin adresa nr. 4759/10.07.2014

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Petenții solicită întreprinderea demersurilor necesare în vederea armonizării legislației în cauză cu principiul egalității și nediscriminării în raporturile de muncă, în sensul eliminării situației de inegalitate evidentă creată în cadrul aceleiași categorii de personal implicat în gestionarea fondurilor europene alocate POS Mediu 2007-2013.

4.1.2. Petenții arată că în scopul îmbunătățirii procesului de absorbție a fondurilor europene și menținerea specialiștilor din acest domeniu, prin măsuri de motivare și stimulare, a fost elaborat un act normativ pentru acordarea de creșteri salariale categoriilor de persoane implicate în gestionarea fondurilor europene, printr-o uniformizare „în sus” a nivelului de salarizare corespunzător acestei categorii de funcționari publici. Astfel, prin Ordonanța de Urgență nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare au fost reglementate o serie de prevederi privind salarizarea personalului din structuri cu rol de autoritate de management.

4.1.3. Hotărârea nr. 595/2009 pentru aplicarea Legii nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, face distincție între structurile cu rol de autoritate de management și structurile cu rol de organisme intermediare.

4.1.4. Efectul aplicării OUG 107/2013 instituie un tratament diferențiat deoarece uniformizarea nivelului de salarizare vizează doar parțial structura Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu, exceptând în mod nejustificat Direcțiile Regionale Organisme Intermediare pentru POS Mediu, care sunt la rândul lor componente ale Direcției Generale Autoritatea de Management POS Mediu, nefiind însă menționate ca beneficiari ale acestui drept. Totodată, prin aplicarea dispozițiilor OUG 107/2013 în sensul uniformizării drepturilor salariale doar pentru o parte din personalul Direcției Generale AM POS Mediu, se poate constata o încălcare a principiului „remunerație egală pentru muncă de valoare egală”.

4.1.5. Mai mult, crearea în mod discriminatoriu de inegalități grave în sistemul de salarizare a funcționarilor publici care gestionează fondurile comunitare alocate POS Mediu conduc în mod inevitabil la demotivarea unei părți importante din cadrul aceleiași categorii de personal, ceea ce în fapt contravine chiar notei de fundamentare OUG 107/2013. Principiul egalității de tratament în salarizare implică recunoașterea aceluiași obiective și elemente de salarizare tuturor persoanelor aflate într-o situație comparabilă.

4.1.6. Petenții solicită să se constate existența unei discriminări directe, potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, între personalul care beneficiază de prevederile OUG 107/2013 (din interpretarea ad litteram a dispozițiilor acestui act normativ rezultă că acesta se aplică doar funcționarilor din structurile care au rol de autorități de management) și personalul care nu beneficiază de aceste prevederi (tot din interpretarea ad litteram a O.U.G. nr. 107/2013 coroborată cu HG 595/2009 rezultă că sunt excluși de la aplicarea acestor prevederi funcționarii din structurile care au rol de organisme intermediare), deși toți funcționarii publici care gestionează fondurile comunitare alocate POS Mediu fac parte din aceeași categorie de personal și mai mult, din aceeași structură instituțională (Direcția Generală Autoritatea de Management POS Mediu) și ar trebui să se bucure de aceleași drepturi.

4.1.7. Orice diferență de tratament săvârșită de stat între indivizi în situații analoge, fără o justificare obiectivă și rezonabilă reprezintă o încălcare a dispozițiilor art. 14 din CEDO. Uniformizarea salariilor doar pentru o parte dintre funcționarii publici care au atribuții în gestionarea fondurilor comunitare alocate POS Mediu reprezintă o discriminare în raporturile de muncă, un tratament diferențiat, fiind lipsit de justificare obiectivă și rezonabilă. Petenții au depus înscrisuri în susținerea petiției.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petenții consideră discriminatorii prevederile O.U.G. nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare au fost reglementate o serie de prevederi privind salarizarea personalului din structuri cu rol de autoritate de management

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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".

5.2.2. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materială a C.N.C.D., Colegiul director reține că petenții consideră discriminatorii prevederile O.U.G. nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare au fost reglementate o serie de prevederi privind salarizarea personalului din structuri cu rol de autoritate de management. Astfel, Colegiul director este chemat să se pronunțe cu privire la o circumstanță ce decurge din procesul legislativ, împrejurare ce instituie discriminări, în opinia petentului, în contradicție cu principiul nediscriminării.

5.2.3. Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008, a admis excepția de neconstituționalitate a art. 20 din O.G. nr. 137/2000, republicată considerând că în măsura în care s-ar admite că pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000, republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unui text de lege, s-ar pune în discuție legitimitatea C.N.C.D. de a înlătura consecințele faptelor discriminatorii, prin hotărâri, ce pot duce în ultimă instanță, la încetarea aplicabilității unor dispoziții de lege, și chiar aplicarea prin analogie a unor texte de lege, încălcându-se în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea în atribuțiile legislativului dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale Art.16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

5.2.4. Având în vedere Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale, Colegiul director apreciază că, C.N.C.D. nu are competența materială de a se pronunța prin hotărâre asupra actelor normative, fiind depășite atribuțiile stabilite prin O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare și admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu.

5.2.5. 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 cazuisticii C.N.C.D. și a instanțelor de judecată în domeniu, Colegiul director a decis emiterea unui **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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de vădită necompetență a C.N.C.D.
2. Emitea unui punct de vedere privind prevederile O.U.G. nr. 107/2013
3. Clasarea dosarului
4. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

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, 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

BERTZI THEODORA - Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

Motivele de fapt și de drept redactate D.D.
Punct de vedere: IH

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.

PUNCT DE VEDERE

6.1. 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.

6.2. 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.”*

6.3. Astfel se poate considera discriminare

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

6.4. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, 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 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).

6.5. 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”.

6.6. 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.

6.7. Colegiul director constată că petentul a 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.

6.8. În schimb, Ministerul Mediului și Schimbărilor Climatice a enunțat doar că situațiile sunt diferite, fără a arăta în mod concret prin ce se realizează diferențele.

6.9. 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.”

6.10. Având în vedere cele arătate la pct. 6.4. – 6.9., 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.

6.11. 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.

6.12. 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”.

6.13. 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 [...]”).

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

6.15. 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**.

6.16. 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. 6.6., 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. 6.14., privind salarizarea egală pentru muncă de valoare egală.

Theodora Bertzi
Membru Colegiu Director

Asztalos Csaba Ferenc
Președinte