



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRĂREA nr. 3**  
**din 13.01.2016**

**Dosar nr:** 225/2015

**Petiția nr:** 2495/06.04.2015

**Petenti:** .....

**Reclamat:** Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

**Obiect:** salarizarea neunitară în cadrul instituției în care lucrează

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și sediul petenților**

1.1.1 .....angajați ai Organismului Intermediar Regional pentru POSDRU Regiunea București Ilfov, cu domiciliul ales pentru comunicarea tuturor actelor de procedură la sediul Organismului Intermediar Regional pentru POSDRU Regiunea București Ilfov în Bd. Carol I, nr. 34-36, et. 7, Sector 2 București

**I.2. Numele și sediul părților reclamate**

1.2.1. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice cu sediul în București, str. Dem. I. Dobrescu, nr. 2-4, Sector 1, prin reprezentant legal.

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

2.1. Prin sesizarea făcută, petenții sesizează salarizarea neunitară din cadrul Instituției în care lucrează. Potrivit normelor legale aplicabile, s-a ajuns la situația în care pentru salariații angajați până la data de 01.01.2011, majorarea salarială este de 75%, în timp ce pentru salariații angajați după data de 01.01.2011 majorarea salarială este de 62,5%. Majorarea salarială acordată pentru personalul care gestionează fonduri comunitare se calculează astfel:

- cu un procent de 75% aplicat la valoarea salariului de încadrare, pentru personalul de specialitate care a obținut această majorare în temeiul prevederilor art. 2 din Legea nr. 490/2004

- Până la 25 clase de salarizare succesive față de clasa de salarizare deținută (un procent de 62,5%) pentru personalul angajat după data de 01.01.2011 și care a obținut această majorare în temeiul prevederilor art. 20 alin. 5 din Legea cadru nr. 284/2010 și ale prevederilor Ordinului MMFPS din MFP nr. 42/77/2011 privind aprobarea normelor metodologice pentru aplicarea Legii 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice.

### III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin **Adresele nr. 2495/19.05.2015** au fost citați petenții fiind invocată din oficiu excepția de necompetență a C.N.C.D. Partea reclamată a fost citată prin adresa nr. 3470/19.05.2015, fiind stabilit termen pentru data de 09.06.2015.

3.3. Părțile au fost prezente.

3.4. Partea reclamată a formulat un punct de vedere înregistrat sub nr. 2156/DGJ/DJC/04.06.2015 înmănat petentei .....

3.5. Petenții nu au formulat concluzii scrise.

3.6. Procedura legal îndeplinită

### IV. Susținerile părților

#### 4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Organismul Intermediar Regional pentru POSDRU Regiunea București Ilfov funcționează în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 344 din 30 aprilie 2014

4.1.2. Pentru funcționarii publici din cadrul structurilor cu rol de organisme intermediare, salariul este stabilit în Ordonanța Guvernului nr. 6/2007, cu modificările și completările ulterioare intervenite până la data de 31 decembrie 2009, Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 595/2009 pentru aplicarea Legii nr. 490/2004, Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

4.1.3. Prin actele normative mai sus enumerate care reglementează salarizarea funcționarilor publici din cadrul structurilor cu rol de organisme intermediare, s-a stabilit un tratament diferențiat pentru salariații OIR POSDRU BI, astfel încât s-a ajuns în situația în care pentru salariații angajați până la data de 01.01.2011 majorarea salarială este de 75%, în timp ce, pentru salariații angajați după data de 01.01.2011.

4.1.4. Majorarea salarială acordată pentru personalul care gestionează fonduri comunitare se calculează astfel:

- cu un procent de 75% aplicat la valoarea salariului de încadrare, pentru personalul de specialitate care a obținut această majorare în temeiul prevederilor art. 2 din Legea nr. 490/2004
- Până la 25 clase de salarizare succesive față de clasa de salarizare deținută (un procent de 62,5%) pentru personalul angajat după data de 01.01.2011 și care a obținut această majorare în temeiul prevederilor art. 20 alin. 5 din Legea cadru nr. 284/2010 și ale prevederilor Ordinului MMFPS

din MFP nr. 42/77/2011 privind aprobarea normelor metodologice pentru aplicarea Legii 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice.

4.1.5. Mai mult, pentru unii salariați transferați la OIR POSDRU BI în perioada mai-decembrie 2010 s-a stabilit un tratament diferențiat, majorarea salarială fiind de 62,5% (25 de clase), în baza Normelor metodologice din 14 ianuarie 2011 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 285/2010, care prevăd că în cazul personalului nou-încadrat în anul 2010 într-o structură prevăzută de Legea nr. 490/2004, cu modificările și completările ulterioare, care a beneficiat de majorarea cu 25% a salariului de bază, iar la evaluarea performanțelor a obținut calificativul "foarte bine", majorarea salarială este de 25 clase.

4.1.6. Prin Legea nr. 284/2010 s-au abrogat prevederile cuprinse de art. 65 din Legea nr. 188/1999 ce reglementau posibilitatea promovării în trepte de salarizare, trepte care, anterior acestei date, erau recunoscute în cadrul aceluiași grad profesional.

4.1.7. În prezent încadrarea personalului bugetar se face în temeiul Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care face referire la grade și trepte profesionale, iar în ceea ce privește salarizarea la clase de salarizare și coeficienți de ierarhizare, nu există o referire la trepte de salarizare sau la mecanisme de trecere dintr-o treaptă inferioară de salarizare la o treaptă de salarizare superioară. S-a stabilit astfel un tratament diferențiat pentru salariații OIR POSDRU BI, astfel încât s-a ajuns la situația în care unii salariați angajați până la data de 01.01.2011 sunt plătiți pe o treaptă de salarizare superioară (1 sau 2), în timp ce salariații angajați și cei promovați după data de 01.01.2011 nu pot trece dintr-o treaptă inferioară de salarizare (3) la o treaptă de salarizare superioară.

4.1.8. Se apreciază faptul că prin prevederile legale mai sus menționate personalul de specialitate angajat și cel promovat după data de 01.01.2011 la OIR POSDRU BI este subiectul unei discriminări, iar această discriminare nu are la baza un criteriu obiectiv. Ca urmare sunt încălcate prevederile art. 1 alin. 2 litera e (i) din Ordonanța nr. 137 /2000.

4.1.9. Tratamentul diferențiat este lipsit de justificare obiectivă și rezonabilă, nu presupune o responsabilitate sporită, o specializare în plus a personalului angajat înainte de data de 01.01.2011 față de personalul angajat și cel promovat după data de 01.01.2011.

## **4.2. Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată arată faptul că salarizarea personalului din cadrul instituțiilor publice se face potrivit art. 1 din OUG nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice în 2015, precum și a altor măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată prin Legea nr. 71/2015. conform căreia *"în anul 2015, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2014 în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții și nu se aplică valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare."*

4.2.2. Conform art. (7) și art.(8) din actul normativ mai sus menționat, începând cu data de **1 ianuarie 2015, prin derogare de la alin. (1), salarizarea personalului din structurile cu rol de organisme intermediare pentru Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene.** Asimilarea funcțiilor și salariilor din structurile cu rol de organism intermediar prevăzute la alin. (7) cu funcțiile și nivelul de salarizare al acestora din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, precum și stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale se fac prin ordin comun al Ministrului Fondurilor Europene și al ordonatorilor principali de credite în cadrul cărora funcționează structurile cu rol de organism intermediar prevăzute la alin. (7).

4.2.3. Prin adresa nr. 1113/MN/12.03.2015, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a comunicat Organismelor Intermediare Regionale pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane Ordinul comun nr. 348/MFE/26.01.2015/93/MADR/28.01.2015/3164/MECS/03.02.2015/62/MEIMMA /2 7.01.2015/201/MMFPSPV/12.02.2015/ 42/MSI/26.01.2015 privind aplicarea dispozițiilor art. 1 alin (7) și alin (8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, în vederea luării măsurilor care se impun, cu încadrarea în cheltuielile de personal alocate pe anul 2015. **Emiterea deciziilor de stabilire a drepturilor salariale pentru personalul din cadrul OIR POSDRU Regiunea București-Ilfov intră în atribuțiile directorului executiv.**

4.2.4. Ordinele Ministrului Muncii, privind stabilirea drepturilor salariale ale directorilor executivi și directorilor executivi adjuncți începând cu data de 01.01.2015.

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

**5.1.** Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată din oficiu.

**5.2.** Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform atribuțiilor stabilite de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

**5.3.** Având în vedere obiectul petiției formulate, „...*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.; Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției,.....*”.

În urma analizării conținutului memoriului s-a putut constata că petenții fac referire la prevederile Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, respectiv modalitatea de aplicare a acesteia. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul urmează a admite excepția de **necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată din oficiu.**

Colegiul Director al C.N.C.D. nu analizează modul de stabilire *sui generis* a unor drepturi în favoarea unor persoane sau categorii de persoane în mod diferit față de alte

persoane ori categorii, precum și modul de reglementare de către legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unor persoane sau categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

În acest sens, s-a pronunțat și Curtea Constituțională statuând că, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unor norme legale, hotărârea Consiliului ar putea avea ca efect încetarea aplicabilității acestor dispoziții și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, care nu se referă la persoana sau grupul social discriminate. Într-o atare împrejurare, se pune în discuție legitimitatea acestui organ (C.N.C.D.) de a interfera în competențele legislativului, dar și în competențele Curții Constituționale (Curtea Constituțională prin Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 statuând că, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000), Cu privire la eventualele dispoziții discriminatorii cuprinse în Legea nr. 263/2010 privind regimul unitar de pensii publice, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut prin jurisprudența sa faptul că **Dispozițiile unei legi, reclamate ca având efect discriminatoriu, nu pot face, prin ele însele, obiectul unei sesizări întemeiate pe O.G. nr. 137/2000, ci doar al unei excepții de neconstituționalitate în a cărei soluționare Curtea Constituțională are atribuții exclusive, conform art. 146 lit. d din Constituția României. I.C.C.J. (Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 828 din 16 februarie 2008).**

Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu reținând și aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată

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 a C.N.C.D. cu privire la obiectul petiției, invocată din oficiu de către Consiliu, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
2. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**MANOLE PETRE-FLORIN – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

Data redactării: 14.01.2016

M/R – T.B./R.B.

**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.

Verificat SCSRP