



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂRE nr. 660**  
**Din data de 02.10.2019.**

**Dosar nr: 113/2019**

**Petiția nr: 1031/01.03.2019**

**Petent: Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii**

**Reclamat: Ministerul Muncii și Justiției Sociale**

**Obiect: neacordarea măririi salariale cu sporul pentru *complexitate* în procent de 15%.**

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**1. Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii**, reprezentant legal . ..**Președinte**, loc. .

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**2. Ministerul Muncii și Justiției Sociale**, loc. București, str. Dem I Dobrescu, nr. 2-4, scetor 1.

### **II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

**3.** Petenta reclamă faptul că partea reclamată, nu a acordat o mărire salarială în procent de 15% conform sporului aferent, pentru *complexitatea muncii* tuturor angajaților săi. Angajații care nu au beneficiat de aplicarea Legii nr. 153/2017 prin mărirea salariului la maxim (conform anului 2022), nu li s-a aplicat sporul menționat.

### **III. Procedura de citare**

**4.** Prin adresa înregistrată cu nr.1031/26.03.2019, a fost citată *Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii* pentru data de 11.04.2018, cu invocarea excepției de necompetență materială privind interpretarea și aplicarea legii. Procedură legal îndeplinită.

**5.** Prin adresa înregistrată cu nr.1574/26.03.2019, a fost citat *Ministerul Muncii și Justiției Sociale* pentru data de 11.04.2018, cu invocarea excepției de necompetență materială privind interpretarea și aplicarea legii. Procedură legal îndeplinită.

### **IV. Susținerile părților**

#### **Susținerea petentului**

**6.** Petentul susține că partea reclamată interpretează și aplică eronat prevederile noimei juridice, respectiv Legea nr.153/2017, în privința salariilor unei categorii de funcționari și personal contractual angajat în cadrul instituțiilor ministerului. În cauză, partea reclamată a exclus de la acordarea majorării salariale cu un procent de 15%, ca venit din spor, o anumită categorie de personal. În acest fel s-a creat în opinia petentului, o faptă de discriminare între angajații cu salarii mai mici și cei cu salarii mai mari (salarii prevăzute la limita maximă pentru anul 2022). Prin Legea nr.153/2017 s-a procedat la reîncadrarea personalului salarizat pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradații corespunzătoare vechimii în muncă până la limita maximă a salariului și li s-au adăugat în plus 15% ca spor, pentru

*complexitatea muncii*, prevăzut la Anexa VIII cap. I, acp. II, din Legea nr.153/2017. Toți cei cu salarii situate sub limita maximă prevăzută în Anexa VIII, cap. I, pct. II din lege, nu au beneficiat de această majorare salarială, fiind excluși de la beneficiile majorării.

### **Susținerea reclamatului**

7. Partea reclamată invocă excepția necompetenței materiale a instituției CNCD în soluționarea obiectului petiției, conform Deciziei Curții Constituționale nr.997 din 7 octombrie 2008, ce stabilește: „CNCD, nu poate să statueze asupra existenței unei discriminări ce rezultă din conținutul unor acte normative”.

8. Reclamatul invocă în apărarea sa, Legea nr.153/2017, privind măririle salariilor de bază, pentru funcțiile de execuție prevăzute pentru anul 2022. Pentru gradațiile 1-5, salariile de bază se termină prin majorarea salariilor de bază pentru gradația 0, potrivit prevederilor art. 10, din același act normativ. La stabilirea salariului de bază, vor fi avute în vedere și majorările prevăzute de lege, cum ar fi: “complexitate, cfp, etc și majorări prevăzute de art. 16, alin. (1 din Legea nr.153/2017. Pe cale de consecință, în anul 2019 salariile de bază se stabilesc potrivit legii, conform art. 34, alin. 1, din OUG nr. 114/2018. La salariul de bază avut în luna decembrie 2018, se adaugă  $\frac{1}{4}$  din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018”. Majorarea salariului de bază cu un spor de 15% privind *complexitatea muncii*, nu s-a acordat până la 1 ianuarie 2019, iar creșterile salariale se asigură de fiecare ordonator de credite, care are obligația să stabilească salariile de bază, sporurile, în condițiile legii, încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu. Ca urmare, bugetul permitea aplicarea sporului de 15% pentru *complexitatea muncii*, doar angajaților ce aveau salariile mărite la maxim, conform legii ce prevede salarii mărite la limita maximă pentru anul 2022.

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

9. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, partea reclamată, nu a acordat tuturor angajaților săi mărirea salarială cu un procent de 15% spor, pentru *complexitatea muncii*.

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

10. Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentul reclamă o situație posibil discriminatorie pe criteriul acordării unui spor cu un procent de 15%, pentru, o anumită categorie de personal. Categoria de personal în cauză, căruia i-a fost mărit salariul, prin adăugarea sporului mai sus menționat, este încadrat potrivit Legii nr.153/2017, la nivelul maxim prevăzut în Anexa VIII, cap. I, pct. II din norma juridică. În această situație, mărirea salarială conform sporului, a fost acordată conform reglementărilor Legii nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

11. Ca atare, Colegiul director este chemat să analizeze o situație de diferențiere salarială, bazată pe salarizarea dintre două categorii de salariați distincte, reglementată de norma juridică care prevede modalitatea de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, ce poate plăti la limita maximă pentru anul 2022, un angajat public.

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)

12. Ca urmare, în aspectele ce privesc aplicarea și interpretarea legii Colegiului director nu se poate pronunța, fiind atributul legal și exclusiv al instanțelor de judecată de a se pronunța pe astfel de spețe.

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. CNCD admite excepția de necompetență materială invocată în procedura de citare a părților, privind interpretarea și aplicarea legii.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii, ..

b) Ministerul Muncii și Justiției Sociale, ..

### **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.**

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

**Data redactării: 11.10.2019**

**Motivatăși tehnoredactată, R.O și L.G**

**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.**