



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 77
din 27.01.2016

Dosar nr.: 622/2015

Petiția nr.: 6767/20.10.2015

Petentă: Uniunea Sindicatelor "Drum de Fier" Timișoara

Reclamați: Guvernul României

Obiect: diferențe salariale între angajații din societățile comerciale cu capital de stat și funcționarii publici

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. Uniunea Sindicatelor "Drum de Fier" Timișoara, cu domiciliul în Timișoara, str. Gării nr.2, cam. 104

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamaților

I.2.1. Guvernul României, cu sediul în Pța Victoriei, nr.1, București

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la discriminarea instituită între salariații societăților comerciale cu capital de stat și funcționarii publici, prin reîntregirea salariilor doar pentru o categorie. Astfel, petenta susține că, în anul 2014, salariații bugetari au beneficiat de întregirea salariilor după tăierile din perioada de criză, în timp ce la unitățile de stat, respectiv CNCF CFR SA acest lucru nu s-a întâmplat.

III. Procedura de citare

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

3.2. Prin adresa nr. 7067 și 6765 din 04.11.2015, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 23.11.2015. Părțile au fost absente.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la discriminarea instituită între salariații societăților comerciale cu capital de stat și funcționarii publici, prin reîntregirea salariilor doar pentru o categorie. Astfel, petenta susține că, în anul 2014, salariații bugetari au beneficiat de întregirea salariilor după

tăierile din perioada de criză, în timp ce la unitățile de stat, respectiv CNCF CFR SA acest lucru nu s-a întâmplat.

4.1.2. Prin adoptarea OG nr. 26/01.09.2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, completată prin Legea 186/2014 a Bugetului de stat, (art. 49) se limitează dreptul de negociere colectivă prin stabilirea unui plafon arbitrar de creștere a fondului de salarii redus la rata prognozată a inflației.

4.1.4. Astfel, deși membrii de sindicat sunt cei care asigură condițiile necesare ca trenul să ajungă în siguranță la destinație, ei întrețin infrastructura feroviară în condițiile cele mai nefavorabile posibile, pe canicula sau ger, în ploaie sau viscol, 24 din 24 de ore, 7 zile pe săptămână, nu cer măriti de salariu ci doar dreptul de a putea negocia recuperarea drepturilor pierdute în anii trecuți și de a nu fi discriminați în raport de alte categorii de salariați.

Susținerile reclamatului

Susținerile Guvernului

4.2.1. Reclamatul invocă excepția lipsei calității procesuale pasive, arătând că OG nr. 26 a fost modificată prin Legea 47/2014, iar, odată aprobată de Parlament, o ordonanță se transformă în lege. Prin umare, reclamat ar putea fi Parlamentul României, în virtutea rolului acestuia de unic legiuitor în România.

4.2.2. Pe fond, Guvernul arată că, pentru a fi în prezența unei fapte de discriminare trebuie să existe două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, ori, în prezenta speță, petenta face referire, fără a proba afirmațiile, la măriti salariale acordate altor categorii profesionale (bugetari).

4.2.3. De asemenea, Guvernul României solicită punctul de vedere al Ministerului Transporturilor cu privire la situația prezentei. Astfel, din răspunsul Ministerului Transporturilor, reiese faptul că la nivelul Companiei Naționale Căi Ferate CFR SA, negocierea noului Contract Colectiv de Muncă, începută la data de 10.03.2014, nu s-a finalizat până la 23.04.2014, dată la care a expirat CCM nr. 116/2012. modificat și completat prin Actul adițional nr. 02/2013. Pentru evitarea disfuncționalităților în activitatea companiei, în paralel cu negocierea CCM, conform art. 153 din Legea 62/2011 a dialogului social, între administrația CNCF CFR SA și organizațiile sindicale reprezentative au fost încheiate mai multe acorduri, la această dată fiind în vigoare Acordul 1/5299/29.10.2015, valabil până la 26.11.2015. În prezent (20.11.2015), se continuă negocierile în vederea încheierii unui nou Contract Colectiv de Muncă la nivelul CNCF CFR SA.

Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director admite excepția lipsei calității procesuale pasive a Guvernului, întrucât OG nr. 26 a fost modificată prin Legea 47/2014, iar, odată aprobată de Parlament, o ordonanță se transformă în lege.

5.2. În fapt, Colegiul director reține diferențe salariale între angajații din societățile comerciale cu capital de stat și funcționarii publici.

5.3. În drept, analizând faptele reținute în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

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.**

5.4. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage ori identice,
- b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.
- c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.
- d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, **comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.** În acest sens, Colegiul director reține susținerile petentei, conform cărora doar personalul bugetar beneficiază de mărimi succesive ale salariilor, în timp ce personalul CNCF CFR SA este limitat de art. 49 din Legea nr. 186/2014 Bugetului de Stat.

5.6. Colegiul director reține că situația invocată de petentă nu poate fi reținută, întrucât categoriile vizate nu se află în situație comparabilă, acestea fiind încadrate și salarizate diferit, având drepturi și obligații diferite.

“Funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome.

(2) Funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică”.

Prin urmare, încadrarea funcționarilor publici se face potrivit Legii nr. 188/1999 republicată, iar personalul din societățile cu capital de stat sunt încadrați potrivit Codului muncii. Funcționarii publici sunt încadrați prin ordin de numire, personalul în cauză este încadrat prin contract individual de muncă.

De aici derivă și o serie de drepturi și obligații diferențiate.

“Funcționarilor publici le este interzis să ocupe funcții de conducere în structurile sau organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice sau ale fundațiilor ori asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice.

) Funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

La numirea într-o funcție publică, precum și la încetarea raportului de serviciu, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, conducătorului autorității sau instituției publice declarația de avere. Declarația de avere se actualizează anual, potrivit legii.”

Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu reține incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. 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, 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 03.02.2016

Motivete de fapt și de drept redactate de Asztalos Csaba Ferenc
Angelica Paraschiv Gergely

Data redactării 03.02.2016

Motivete de fapt și de drept redactate de Asztalos Csaba Ferenc
Angelica Paraschiv

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