



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 940 din 11.12.2019

Dosar nr: 191/2019

Petiția nr: 1720/02.04.2019

Petenți: și alții (53 grefieri)

Reclamat: Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție – Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism – Structura Centrală

Obiect: petenții contestă Decizia nr.25/I/A/1 din 02.02.2018 emisă de Curtea de Apel Bacău și Decizia nr.160/06.03.2018 emisă de Curtea de Apel București ca fiind emise cu nerespectarea dispozițiilor Legii nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petenților

1.

Numele și sediul reclamatului

2. Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție – Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism – Structura Centrală - București, Calea Griviței, nr.24, sector 1

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenții reclamă faptul că, în urma emiterii deciziilor privind salarizarea personalului auxiliar de specialitate și conex emise la nivelul Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism în vederea aplicării dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice au rezultat în mod discriminatoriu salarii mai mici decât cele stabilite pentru aceeași categorie de personal din cadrul instanțelor judecătorești, respectiv neacordarea sporurilor în cuantum total de 45% prevăzute de art.4 alin.(I) prin raportare la art.I lit. c) și art. 5 din Capitolul VIII Reglementări specifice personalului din sistemul justiției al Anexei V la legea-cadru.

III. Citarea părților

4. 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.

5. Părțile au fost citate pentru data de 13.05.2019 la sediul Consiliului Național pentru

Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu invocarea din oficiu a excepției de necompetență materială a CNCD față de obiectul petiției.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1720/02.04.2019, petentul reclamă faptul că, în urma emiterii deciziilor privind salarizarea personalului auxiliar de specialitate și conexe emise la nivelul Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism în vederea aplicării dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice au rezultat în mod discriminatoriu salarii mai mici decât cele stabilite pentru aceeași categorie de personal din cadrul instanțelor judecătorești, respectiv neacordarea sporurilor în cuantum total de 45% prevăzute de art.4 alin.(l) prin raportare la art.I lit. c) și art. 5 din Capitolul VIII Reglementări specifice personalului din sistemul justiției al Anexei V la legea-cadru.

7. Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin adresa nr. 793/LOV/28.02.2018, a transmis modul legal și corect de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale în ce privește salarizarea personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea dar acest mod de calcul, agreat de reprezentanții Curții de Conturi a României, nu a fost aplicat și la nivelul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție- Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism.

Totodată, Ministerul Justiției, prin circulara nr. 6/9604, 11206, 12479/1 martie 2018 a recomandat ordonatorilor de credite ca, la stabilirea drepturilor salariale, să aibă în vedere precizările Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

Sub acest aspect, în mod evident din cele comunicate de instituțiile menționate rezultă că, în cazul în care salariile de bază stabilite pentru personalul auxiliar de specialitate depășesc plafonul stabilit pentru anul 2022, sporurile trebuie stabilite și aplicate potrivit dispozițiilor legii-cadru și calculate individual pentru fiecare angajat, indiferent de procentul acestora (mergând până la maximum prevăzut de lege), singura limitare impusă de lege rămânând cea prevăzută la art. 25, respectiv, că suma sporurilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite să nu depășească 30% din suma salariilor de bază stabilită pe ordonator de credite, iar nu pe fiecare angajat în parte.

Articolul 25 alin. (1) din legea-cadru prevede că "suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz."

În ceea ce privește salariile de bază stabilite pentru personalul auxiliar de specialitate care nu depășesc plafonul stabilit pentru anul 2022, modalitatea de calcul a cuantumului sporului nu comportă interpretare, textul fiind de strictă interpretare, respectiv majorarea acestuia cu 25% față de luna decembrie 2017.

8. În ceea ce privește, însă, salariile de bază stabilite pentru personalul auxiliar de specialitate care depășesc plafonul stabilit pentru anul 2022, apreciem că prevederile art. 38 alin. (3) lit. a) nu se aplică, întrucât, art. 38 alin.(6) prevede o normă derogatorie sub aspectul aplicării majorării de 25% la salariul de bază în sensul că, dacă în urma majorării se depășește salariul

de bază prevăzut în Anexa V pentru anul 2022, se va aplica din 01.01.2018 acest salariu de bază. Or, câtă vreme salariul de bază acordat cu 01.01.2018 este cel prevăzut a fi avut în plată în anul 2022, rezultă fără putere de tăgadă faptul că, inclusiv cuantumul total al sporurilor trebuie determinate prin aplicarea integrală a Legii nr.153/2017 pentru această categorie de personal, respectiv:

- aplicarea art.4 alin.(l) prin raportare la art.l lit. c) din Capitolul VIII Reglementări specifice personalului din sistemul justiției al Anexei V la legea- cadru;
- aplicarea art.5 din același capitol.

Petentul consideră că, din cele menționate, rezultă indubitabil că, pentru salariile de bază stabilite pentru personalul auxiliar de specialitate care depășesc plafonul stabilit pentru anul 2022, sporurile trebuie stabilite și aplicate potrivit dispozițiilor legii - cadru și calculate individual pentru fiecare angajat, indiferent de procentul acestora (mergând până la maximum prevăzut de lege), singura limitare impusă de lege rămânând cea prevăzută la art. 25, respectiv, ca suma sporurilor acordate cumulat pe total buget, pentru fiecare ordonator de credite, să nu depășească 30% din suma salariilor de bază stabilită pe ordonator de credite, iar nu pe fiecare angajat în parte.

Astfel, deciziile emise de procurorul șef al Direcției de Investigare a Infraacțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism au fost emise cu nerespectarea dispozițiilor legale în vigoare privind salarizarea personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, sub aspectul stabilirii și aplicării sporurilor de care beneficiază personalul auxiliar de specialitate.

9. Petentul arată că dreptul de a beneficia de aceste trei sporuri a fost recunoscut prin hotărâri judecătorești definitive, fiind inclusiv achitate retroactiv sumele reprezentând cuantumul lor, chiar și dobânzi legale, iar, pe de altă parte, au fost acordate și pentru viitor prin legile de salarizare succesive, respectiv Legea nr. 330/2009 și Legea nr. 284/2010, tot ca efect al hotărârilor judecătorești care prevedeau acordarea lor și pentru viitor.

Menționează, de asemenea, faptul că, la data de 31.12.2017, personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești a beneficiat de acordarea celor trei sporuri, elemente componente ale salariului, chiar dacă au fost plafonate și nu au fost acordate în procent integral de 45%.

Petentul susține că, la nivelul fiecărui angajator, curte de apel sau parchet de pe lângă curte de apel, trebuie să existe o decizie administrativă emisă în aplicarea Ordinului nr. 279/C/2010 pentru aprobarea sporului și, implicit, să fie efectuate buletine de expertizare sau de determinare a condițiilor de acordare a sporului pentru desfășurarea activității în condiții grele, vătămătoare sau periculoase. În măsura în care nu există o astfel de decizie și, implicit, nu au fost efectuate buletinele de expertizare și determinare, petentul apreciază că există o situație care nu poate fi imputată salariaților, respectiv pasivitatea angajatorului în ceea ce privește aducerea la îndeplinire a dispozițiilor ordinului ministrului justiției.

10. Astfel, potrivit prevederilor art. (1A1) al Ordonanței de urgență nr. 65/2015 din 30 decembrie 2015 pentru completarea art. 29 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, având în vedere obligația angajatorilor care dețin avize de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, de a elabora planul de prevenire și protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite, revizuit, care să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor, "Locurile de muncă pot fi menținute în condiții deosebite, prin reînnoirea avizelor de încadrare pe baza metodologiei stabilite prin

hotărâre a Guvernului, pentru o perioadă de maximum 3 ani. Începând cu data de 1 ianuarie 2016. termen până la care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă.” Astfel, nu se poate invoca propria culpă a angajatorului la acordarea sporului pentru desfășurarea activității în condiții grele, vătămătoare sau periculoase pe motivul lipsei regulamentului-cadru care să stabilească aceste locuri, având în vedere că acestea trebuia să fie deja stabilite și/sau eventual menținute până la data de 1 ianuarie 2019.

11. Același punct de vedere a fost emis și de Ministerul Muncii și Justiției Sociale cu privire la Modalitatea de stabilire a salarizării personalului bugetar în anul 2018, inclusiv conform prevederilor OUG nr.91/2017 pentru modificarea Legii-cadru nr. 153/2017.

Or, câtă vreme regulamentul-cadru nu există, se aplică vechile buletine de determinare și expertizare și nu se poate pune sub semnul întrebării acordarea acestui spor sau acordarea lui într-un alt procent, decât cel de 15%.

Mai mult decât atât, în textul art. 44 - Abrogarea unor dispoziții - din Legea nr. 153/2017, nu este enumerată și Ordonanță de Urgență nr. 65/2015 din 30 decembrie 2015 pentru completarea art. 29 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, deși enumerarea este exhaustivă și restrictivă, astfel că această ordonanță își găsește pe deplin aplicabilitatea.

Din interpretarea prevederilor art. 4 alin. (1) și art. 5 din Capitolul VIII din Anexa V din lege, rezultă faptul că sporurile la care este îndreptățit personalul auxiliar de specialitate, potrivit legii-cadru, trebuie calculate și acordate cumulat la salariul de bază, calculat, în întregime. În raport de prevederile Legii-cadru nr. 153/2017.

Sușinerile reclamatului

12. Reclamatul, prin punctul de vedere depus cu nr. 85/J/III/12/2019 din 09.05.2019, arată că petenții își desfășoară activitatea în cadrul D.I.I.C.O.T., îndeplinind funcția de grefier - personal auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, în accepțiunea art. 3 alin. 2 din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și aîrthitelof de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, cu modificările și completările ulterioare.

13. Reclamatul ridică excepția necompetenței materiale a CNCD

Conform art. 1 alin.1 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, acest act normativ are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului. Potrivit art. 3 alin. 1 din aceeași lege, "Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile și autoritățile publice se asigură de fiecare ordonator de credite".

Salarizarea categoriei profesionale din care fac parte petenții este reglementată în cuprinsul Capitolului VIII al Anexei V la Legea nr. 153/2017, capitol ce poartă denumirea marginală "Reglementări specifice personalului din sistemul justiției". În virtutea art. 22 alin. 4 din reglementarea anterior menționată, salariile de bază, precum și alte drepturi salariale ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul Direcției de Investigare a Infraacțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism se stabilesc de procurorul șef al acestei structuri de parchet, potrivit legii.

Art. 7 din Cap. VIII al Anexei V la Legea nr. 153/2017 prevede următoarele:

"(1) Prin derogare de la art. 37 din lege, personalul salarizat potrivit prezentului capitol,

nemulțumit de modul de stabilire a drepturilor salariale, poate face contestație, în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la organele conducere ale Ministerului Justiției, Consiliului Superior al Magistraturii, Inspecției judiciare, Institutului Național al Magistraturii și Școlii Naționale de Grefieri, Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Antiacorupecție, Direcției de Investigare a Infrapecțiilor Criminalitate Organizată și Terorism, la Colegiul de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție ori la colegiile de conducere ale Curților de apel sau parchetelor de pe lângă acestea sau organele de conducere ale celorlalte instituții din sistem care au stabilit drepturile salariu, după caz. Contestațiile se soționează în termen de cel mult 30 de zile calendaristice.

(2) Împotriva hotărârilor organelor prevăzute la alin. (1) se poate face plângere la Secția de contencios administrativ și fiscal a Curții de Apel București.

14. Reclamatul ridică excepția tardivității introducerii petiției - excepție de inadmisibilitate în temeiul art. 23 raportat la art. 21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

În aplicarea art. 38 alin. 1 și alin. 2 din Legea nr. 153/2017, în perioada 1 iulie 2017 - 31 decembrie 2017 s-au menținut în plată, la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, de care beneficia personalul auxiliar de specialitate din cadrul D.I.I.C.O.T., în măsura în care acesta ocupa aceeași funcție și își desfășura activitatea în aceleași condiții. Începând cu 1 ianuarie 2018, drepturile salariale ale petenților au fost stabilite în acord cu procurorul șef al D.I.I.C.O.T. care a emis deciziile nr. 38/23.01.2018 și nr. 93/27.02.2018. Aceste acte administrative, împreună cu anexele aferente, au fost comunicate petenților în cursul lunilor ianuarie, respectiv februarie 2018. De altfel, petenții au luat la cunoștință de noul cuantum al drepturilor salariale încă din 13 februarie 2018, moment la care au încasat salariul aferent lunii ianuarie 2018. Or, potrivit art. 21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „Persoana care se consideră discriminată se poate adresa Consiliului în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

Prin urmare, petenții puteau sesiza Consiliul în termen de un an de la data comunicării deciziei nr. 38/23.01.2018.

15. Art. 3 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 și art. 22 alin. 4 din Anexa V la aceeași lege prevăd că gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile și autoritățile publice se asigură de fiecare ordonator de credite, iar indemnizațiile de încadrare sau salariile de bază, precum și alte drepturi salariale ale personalului din cadrul Direcției de Investigare a Infrapecțiilor de Criminalitate Organizată și Terorism se stabilesc de procurorul șef al direcției, potrivit legii.

Art. 4 și art. 5 din Anexa V la Legea nr. 153/2017 stabilesc acordarea unui spor de până la 15% din salariul de bază sau după caz, din indemnizația de încadrare pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, un spor de până la 25%, pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, respectiv un spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5% aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare.

Salarizarea petenților conform art. 25 alin. 1, art. 38 alin. 3 din Legea nr. 153/2017, art. 4 și art. 5 din Cap. VIII al Anexei V la Legea privind salarizarea personalului plătit din fonduri

publice nu constituie o discriminare, așa cum este aceasta definită în O.G. nr. 137/2000, republicată, întrucât nu reprezintă o deosebire, excludere, restricție sau preferință efectuată pe bază de rasă, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau categorie defavorizată. După cum s-a statuat a constant în practica C.E.D.O. în materia discriminării, principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

V. Motivele de fapt și de drept

16. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 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”.

Astfel se poate considera discriminare

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

17. Referitor la excepția de tardivitate ridicată de reclamat, prin punctul de vedere depus cu nr.2753/22.05.2019, petenții arată că, prin petiție au reclamat existența unei stări de discriminare, create în urma emiterii deciziilor (la plural) privind salarizarea personalului auxiliar de specialitate și conex emise de D.I.I.C.O.T. în vederea aplicării dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Astfel, la nivelul D.I.I.C.O.T. au fost emise 4 decizii prin care au fost stabilite drepturile salariale ale personalului auxiliar de specialitate în baza Legii nr. 153/2017, după cum urmează:

- a) 38/23.01.2018
- b) 93/27.02.2018
- c) 320/11.07.2018
- d) 57/07.02.2019.

Din acest motiv, petenții consideră că sunt în prezența unei stări de discriminare, în formă continuă (emiterea unor decizii consecutive care au menținut această stare), și starea creată prin emiterea acestor decizii se menține și în prezent, fapta discriminatorie neepuizându-se nici până la momentul depunerii punctului de vedere.

Petenții au luat la cunoștință despre existența unei stări de discriminare în jurul lunii aprilie 2018, după ce a fost comunicată Decizia nr.160 din 06.03.2018 emisă de Curtea de Apel București, colegilor grefieri din cadrul instanțelor.

Petiția a fost depusă la Poșta Română în data de 22.03.2019, așa cum rezultă din factura nr. DIV00002953 din data de 22.03.2019 emisă de Poșta Română.

Articolul 20 alin 1 din O.G 137/2000 prevede:

„(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

Având în vedere cele menționate, CNCD respinge excepția tardivității ridicate de reclamat.

17. În dosarul nr.4363/2/2018, Curtea de Apel București, deliberând asupra sesizării Curții Constituționale cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor art.25 alin.1 din Legea nr.153/2017 și suspendării judecării cauzei, a reținut că, așa cum s-a statuat în mod constant în jurisprudența Curții Constituționale, principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. Ori, din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil - în acest caz cuantumul sporurilor salariale trebuie să fie același, nefiind permis ca angajați de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să beneficieze de un cuantum diferit al drepturilor salariale. Potrivit dispozițiilor art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017, "începând cu data de 1 ianuarie 2018 cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară! salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții".

18. Totodată, conform prevederilor art. 24 Capitolul III, Secțiunea III a Legii nr. 153/2017 limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în lege și în anexele nr. I - VIII.

Anexa V prevede în domeniul de activitate „Justiție”, sporuri în cuantum maxim total de 45%, aceasta fiind o normă juridică civilă specială, aplicabilă acestei familii ocupaționale.

Actuala modalitate de reglementare a acordării sporurilor salariale nu numai că lasă la aprecierea angajatorului cuantumul sporurilor ce se acordă fiecărui angajat în parte, dar este de natură să creeze un tratament diferențiat între persoanele având aceeași funcție, vechime și calificare angajate în sistemul public care aparțin de ordonatori de credite diferiți, întrucât acei ordonatori care au beneficiat de o alocare bugetară mai substanțială sau care au un volum al cheltuielilor mai mic vor putea acorda sporuri salariale calculate la procentul maxim prevăzut în Anexa V, fără a depăși cota de 30% din totalul bugetului instituției, în timp ce ordonatorii de credite ce au beneficiat de o alocare bugetară redusă ori care au cheltuieli extrasalariale mai mari vor fi ținute în mod obligatoriu de plafonul maxim de 30%, cu diminuarea corespunzătoare a procentului sporurilor în raport de angajat.

19. Astfel, în prezent, la nivelul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea s-a creat o stare de discriminare în urma aplicării neunitare a dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, în sensul că salariile personalului auxiliar de specialitate sunt calculate diferit. Tratatul juridic diferit instituit de legiuitor nu are nici o justificare obiectivă și rezonabilă. De altfel, dispozițiile de lege criticate lipsesc de sens și, practic, anulează voința legiuitorului și rațiunea esențială a edictării actului normativ respectiv, astfel cum simt precizate în art. 6 lit. b) din Legea nr. 153/2017, anume acelea de a elimina orice forme de discriminare și a institui un tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție.

Acordarea diferențiată a sporurilor în cuantum total de 30% sau 45% în cadrul aceleiași

categorii sociale contravine atât Constituției, Codului Muncii, cât și spiritului O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, respectiv a art. 1 alin. 2 privind excluderea privilegiilor și discriminărilor în exercitarea drepturilor enunțate, printre care, la lit. i) se menționează și „dreptul la un salariu egal pentru muncă egală, dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.”

20. Textul legal criticat instituie privilegiul obținerii unor venituri suplimentare de către anumite categorii de personal din sistemul public, fără ca aceste privilegii să fie în legătură firească, logică, rațională, cu activitatea desfășurată de titularii acelor funcții publice sau în legătură cu constrângerile pe care le are o persoană titulară a acelor categorii de funcții publice. Norma adoptată creează prin ea însăși o dublă discriminare între persoanele din aceeași categorie, transformându-se într-una profund discriminatorie.

21. Referitor la excepția de necompetență materială a CNCD, ridicată și de reclamat, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens sunt, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se admite excepția necompetenței materiale a CNCD.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a).
 - b). Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție – Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism – Structura Centrală - București, Calea Griviței, nr.24, sector 1.

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 FERENCZ – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA - Membru

Data redactării: 11.12.2019

Redactată și motivată: L.G. și M.M

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.