



**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: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 313
din 13.05.2008**

Dosar nr.: 135/2008

Petiția nr.: 2863/19.02.2008

Petent: C N D

Reclamat: Guvernul României

Obiect: neacordarea primelor de concediu personalului contractual din cadrul unităților administrative în comparație cu funcționarii publici

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1.

cu domiciliul ales la

Primăria comunei Mihai Eminescu, jud. Botoșani

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

I.2.1. Guvernul României, prin Ministerul Internelor și Reformei Administrative cu sediul în Piața Revoluției, nr.1A, sector 1, București.

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea petenților vizează neacordarea primelor de concediu personalului contractual din cadrul unităților administrative comparativ cu funcționarii publici.



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 2863 din 19.02.2008, petenții arată că prin adoptarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 146/2007 s-a prevăzut acordarea primei de concediu de odihnă doar funcționarilor publici din administrația publică. Astfel se instituie o discriminare indirectă între funcționarii publici și personalul contractual fără a exista o justificare legală sau morală.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 2863 din 19.09.2007, prin adresa cu nr.3375 din 26.02.2008 Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției Ministerului Internelor și Reformei Administrative.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 3376 din 26.02.2008, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

4.3. Ministerul Internelor și Reformei Administrative a comunicat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției prin adresa înregistrată cu nr. 4802 din 25.03.2008 iar Agenția Națională a Funcționarilor Publici a comunicat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției prin adresa înregistrată cu nr. 4201 din data de 14.03.2008.

4.4. 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.

4.5. Prin adresa înregistrată cu nr. 5689 din 14.04.2008 au fost citați petenții, prin reprezentanta M M Prin adresa cu nr. 5690 din 15.04.2008 a fost citat Ministerul Internelor și Reformei Administrative, prin reprezentant, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 13.05.2008.

V. Susținerile părților

Susținerile petenților

5.1.1. Pe fond, petenții susțin că prin adoptarea O.U.G. nr. 146/2007 s-a prevăzut acordarea primelor de concediu de odihnă doar funcționarilor publici din administrația publică .

5.1.2. Astfel, petenții arată că începând cu anul 2001, conform legii nr. 146/2007 și a prevederilor legale în materie de salarizare (O.U.G. nr. 192/2002 privind reglementarea drepturilor de natură salarială a funcționarilor publici), personalul salarial – funcționari publici care își desfășoară activitatea în cadrul unei administrații publice beneficiază în afara salariului de bază de o serie de sporuri și indemnizații.



5.1.3. Petenții susțin că deși atribuțiile personalului contractual din cadrul instituției sunt de cele mai multe ori multiple și complexe și de aceeași natură cu ale funcționarilor publici, prima de concediu de odihnă se acordă doar acestora.

5.1.4. Petenții susțin că în condițiile în care se compară grila de salarizare dintre cele două categorii de personal din administrația publică se observă o ușoară diferență, chiar dacă uneori între funcția publică și cea stabilită ca personal contractual nu există diferențe de pregătire profesională, de atribuții sau de responsabilități.

5.1.5. În drept, petenții invocă prevederile art. 1 alin. 2, lit. e) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Sușinerile Ministerului Internelor și Reformei Administrative

5.2.1. Ministerul Internelor și Reformei Administrative arată că actul normativ care reglementează salarizarea personalului contractual din sectorul bugetar este O.U.G. nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare. Astfel potrivit art. 1 alin (1) pentru activitatea desfășurată personalul contractual din sectorul bugetar primește un salariu de bază stabilit potrivit anexelor nr. I-V la prezenta ordonanță de urgență, precum și celelalte drepturi salariale prevăzute prin dispozițiile legale în vigoare, corespunzătoare fiecărui domeniu de activitate. De asemenea, atribuțiile personalului contractual sunt stabilite prin contractul individual sau colectiv de muncă în baza Codului Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

5.2.2. Totodată, potrivit art. 23 din O.G. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit O.U.G. nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, personalul contractual din sectorul bugetar beneficiază de indemnizații pentru concediul de odihnă.

5.2.3. M.I.R.A. arată că între cele două categorii de personal există diferențe semnificative datorate atribuțiilor și responsabilităților diferite. Prin urmare această diferență a impus necesitatea colerării nivelului de salarizare cu atribuțiile și responsabilitățile ce revin ambelor categorii de salariați.

5.2.4. De asemenea, potrivit art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică. De asemenea, funcționarii publici nu pot



deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate.

5.2.5. Ministerul Internelor și Reformei Administrative susține că, diferențierea indemnizațiilor și a salariilor de bază pentru funcționarii publici și alți salariați din sectorul bugetar reprezintă opțiunea liberă a legiuitorului, ținând seama de importanța și complexitatea diferitelor funcții. Legiuitorul este în drept totodată să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora le se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula.

Sușinerile Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

5.3.1. Agenția Națională a Funcționarilor Publici arată că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 146/2007 pentru aprobarea plății primelor de concediu de odihnă suspendate în perioada 2001-2006 „reglementează modalitatea de plată a primelor acordate cu ocazia plecării în concediu de odihnă, în baza prevederilor din actele normative a căror aplicare a fost suspendată prin legile bugetare anuale succesive și actele normative anuale de salarizare, în perioada 2001-2006”.

5.3.2. Activitățile desfășurate de funcționari publici sunt enumerate de către art. 2 alin (3) din Legea nr. 188/1999 și implică exercitarea prerogativelor de putere publică iar funcțiile publice în care aceștia pot fi numiți sunt cele prevăzute în anexa actului normativ mai susmenționat.

5.3.3. Atribuțiile personalului contractual sunt stabilite prin contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă la nivel de ramură în baza Codului Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

5.3.4. A.N.F.P. arată că între cele două categorii de personal există diferențe semnificative datorate atribuțiilor și responsabilităților diferite, drept pentru care s-a impus necesitatea corelării nivelului salarizării cu regimul drastic al incompatibilităților pentru funcționarii publici.

5.3.5. În consecință, prin prisma celor mai sus enunțate, Agenția Națională a Funcționarilor Publici consideră că nu se face o discriminare între funcționarii publici și personalul contractual din punct de vedere al acordării primei de vacanță restantă pentru perioada 2001-2006.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că prin petiția înregistrată cu nr. 2863 din 19.02.2008, petenții arată că prin adoptarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 146/2007 s-a prevăzut acordarea primei de concediu de odihnă doar funcționarilor publici din administrația publică. Astfel, în opinia petenților, se instituie o discriminare indirectă între funcționarii publici și personalul contractual fără a exista o justificare legală sau morală.



7.1. În drept, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din 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**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

7.3. 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, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

7.4. 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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)



7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Colegiul Director, raportat la obiectul sesizărilor analizează în ce măsură obiectul acestora este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentei (petentului)/petenților (petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca 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.

7.7. Având în vedere aspectele de mai sus, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu analizează modul de stabilire sui generis, prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative per se, alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

7.8. Colegiul constată că anterior a fost sesizat asupra aceluiași obiect pronunțându-se prin Hotărârea nr. 305 din 13.05.2008. În raport cu acest aspect și analizând obiectul petiției prezente, astfel cum este formulat, coroborat considerentelor de mai sus, Colegiul Director observă că în fapt, petenții sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o situație care decurge ipso jure din prevederile Ordonanței de Urgență nr. 146/2007. Însăși petenții arată „prin adoptarea OUG nr. 146/2007 s-a prevăzut acordarea primei de concediu de odihnă numai funcționarilor publici din administrația publică”. Prin această măsură, în opinia petenților, se încalcă „egalitatea în tratament salarial al personalului din cadrul aceleiași instituții” invocând în acest sens prevederile art. 1 alin.2 din OUG nr. 146/2007. (vezi în acest sens infra parag. 5.1.1-5.1.4.)

7.9. Or, din acest punct de vedere, Colegiul Director, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, este de opinie că împrejurarea nașterii tratamentului ipotetic diferit decurge sui generis din prevederile O.U.G. nr. 146/2007. În fapt, în exercitarea competențelor sale, Colegiul Director este chemat să se pronunțe cu privire la o circumstanță ce decurge din procesul legislativ de modificare a unor prevederi normative, care, în opinia petenților, instituie discriminări. Însă, astfel cum este formulată plângerea, aceasta nu este de natură a releva niciunui element ipso facto care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat sine qua non petenților, în raport cu persoane



află în situații analoage, datorită unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul acestora.

7.10. Corelativ obiectului petiției, raportat la discriminarea instituită, în opinia petenților, din prevederile O.U.G. nr. 146/2007, astfel cum a statuat în jurisprudența sa, Colegiul Director nu analizează modul de stabilire sui generis, prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative per se, alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

7.11. În acest sens, raportându-ne la petiția dedusă soluționării, Colegiul Director reține deciziile Curții Constituționale prin care s-a statuat că principiul egalității nu se opune ca o lege să stabilească reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite. (Decizia nr.256 din 17 iunie 1997, Decizia nr.154/2001, M.Of. nr.387/2001, CDH 2001, p.914–915) De asemenea, atât în doctrina, cât și în jurisprudența constituțională s-a statuat în mod constant că principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, ci presupune instituirea unui tratament egal în situații care nu sunt diferite. De aceea, nu sunt excluse, ci, dimpotrivă, sunt admise soluții legislative diferite pentru situații diferite. (Decizia nr.113/2001, M.Of. nr.317/2001, CDH 2001, p.757; Decizia nr.139/2001, M.Of. nr.330/2001, CDH 2001, p.851) Curtea Constituțională a reținut că instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară art.16 alin (1) din Constituție. (Decizia nr.294/2001, M.Of.nr.21/2002)

7.12. Dincolo de aceste considerente, Colegiul observă că petenții nu sunt funcționari publici însă sunt angajați în cadrul unei instituții publice, reprezentantul acestora având calitatea de consilier juridic. Practic, petenții sunt persoane angajate cu contract individual de muncă, în speță personal contractual din sectorul bugetar. În raport cu aceste constatări, se reține că salarizarea petenților se realizează potrivit Ordonanței de Urgență nr. 24 din 30 martie 2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar aprobată prin Legea nr. 383/2001 și Ordonanța nr. 10 din 31 ianuarie 2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar.

7.13. Potrivit art. 1 alin.1 din O.U.G. nr. 24/2000 „Pentru activitatea desfășurată, personalul contractual din sectorul bugetar primește un salariu de baza stabilit potrivit anexelor nr. I-V, precum și celelalte drepturi salariale prevăzute prin dispozițiile legale în vigoare, corespunzătoare fiecărui domeniu de activitate. Salariile de bază, potrivit art. 2 din OUG 24/2000, „pentru fiecare funcție de execuție, pe grade profesionale sau trepte profesionale, ocupate de personalul contractual, se stabilesc între limita minimă și cea maximă prevăzute în anexele nr. I-V”.

Capitolul 2 al Ordonanței prevede modul de stabilire a salariilor de bază și a indemnizațiilor de conducere ale personalului contractual, dispunând în art. 4 că



“Salariile de bază și indemnizațiile de conducere pentru personalul contractual se stabilesc astfel încât, împreună cu celelalte elemente ale sistemului de salarizare, sa se încadreze în fondurile alocate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale pentru cheltuielile cu salariile, în vederea realizării obiectivelor stabilite. De asemenea, art. 6 prevede că “Stabilirea salariului de bază pentru personalul contractual se va face pe baza normelor metodologice pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului din sectorul bugetar, aprobate potrivit prevederilor art. 12 alin. (1) și (2) din Legea nr. 154/1998”.

7.14. De asemenea, potrivit Ordonanței nr. 10 din 31 ianuarie 2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupa funcții de demnitate publică, cu modificările și completările ulterioare, art. 23 „(1) Personalul contractual din sectorul bugetar are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihna și la alte concedii, în condițiile legii.

(2) Durata minima a concediului de odihna este de 21 de zile lucrătoare pe an.

(3) La determinarea indemnizației de concediu de odihna se vor lua în calcul, pe lângă salariul de baza, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.

(4) Concediul de odihna se efectuează în fiecare an. În cazul în care, din motive justificate, personalul contractual din sectorul bugetar nu a putut efectua concediul de odihna la care avea dreptul într-un an calendaristic, cu acordul persoanei în cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul pana la sfârșitul anului următor.

(5) Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de munca.

(6) Celelalte prevederi din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, rămân în vigoare.

(7) Indemnizația de concediu de odihna se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu”.

7.15. Pe de altă parte, Colegiul observă că potrivit Ordonanței de Urgență nr. 146/2007 pentru aprobarea platii primelor de concediu de odihna suspendate în perioada 2001-2006, publicata în Monitorul Oficial, Partea I nr. 877 din 20/12/2007 Art. 1. alin1. „...ordonanța de urgență reglementează modalitatea de plată a primelor acordate cu ocazia plecării în concediul de odihnă, în baza prevederilor din actele normative a căror aplicare a fost suspendată prin legile bugetare anuale succesive și actele normative anuale de salarizare, în perioada 2001-2006”. Potrivit alin.2 „Intră în categoria personalului căruia îi sunt aplicabile prevederile prezentei ordonanțe de urgență, conform alin. (1): funcționarii publici, funcționarii publici cu statut special, personalul auxiliar din sistemul justiției, membrii corpului diplomatic și consular al României, precum și alte categorii de



personal care beneficiază de prima de concediu de odihnă în baza legilor speciale”.

7.16. În raport de aceste observații, în analiza incidenței discriminării „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” (vezi infra parag.7.1.) Curtea Europeană a Drepturilor Omului în reținerea raportului de analogie sau comparabilitate a unor categorii profesionale a apreciat asemănările sau diferențele ce decurg din statutul profesiilor, condițiile de intrare în profesie, natura funcțiilor îndeplinite, modul de exercitare a funcțiilor respective etc. (vezi cauza VAN DER MUSSELE v. BELGIUM, Application no. 8919/80, JUDGMENT, 23 November 1983, parag. 46). În același sens, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în aprecierea raportului de analogie a unor categorii profesionale a analizat modalitatea de organizare, admitere în profesie, definitivare, mandat, corpul de drepturi și obligații, sfera diferită a activităților desfășurate, tangența cu diferitele ramuri de drept, etc. (vezi CNCD, spre exemplu Hotărârea nr. 334 din 08.10.2007, Hotărârea nr. 333 din 08.10. 2007, Hotărârea nr. 249 din 27.08.2007, Hotărârea nr. 209 din 19.03.2008, Hotărârea nr. 215 din 27.02.2008, Hotărârea nr. 291 din 13.05.2008 și altele)

7.17. Raportat la acest aspect și la incidența comparabilității între personalul contractual și funcționarul public, Colegiul Director reține că legislația în materie definește personalul contractual din sectorul bugetar, în speță art. 1 alin.2 din O.U.G. nr. 24/2000. Astfel “prin expresia personal contractual din sectorul bugetar, denumit în continuare personal contractual, se înțelege personalul angajat în acest sector în funcții de conducere sau în funcții de execuție, pe bază de contract individual de muncă încheiat în condițiile legii”. De asemenea, potrivit legii nr. 477 din 8 noiembrie 2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.105 din 26 noiembrie 2004, art.4 lit.a prin „personal contractual ori angajat contractual se înțelege persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare”.

7.18. Pe de altă parte, Colegiul ia act de legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, care, în art. 2 alin.1, dispune că „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”. De asemenea, art. 2 alin.3 dispune că „Activitățile desfășurate de funcționarii publici, care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, sunt următoarele: a) punerea în executare a legilor și a celorlalte acte normative; b) elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum și asigurarea avizării acestora; c) elaborarea proiectelor politicilor și strategiilor, a programelor, a studiilor, analizelor și statisticilor necesare realizării și implementării politicilor publice, precum și a documentației necesare executării legilor, în vederea realizării competenței autorității sau instituției publice; d) consilierea, controlul și auditul public intern; e) gestionarea resurselor umane și a



resurselor financiare; f) colectarea creanțelor bugetare; g) reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țara și străinătate, în limita competențelor stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice, precum și reprezentarea în justiție a autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea; h) realizarea de activități în conformitate cu strategia de informatizare a administrației publice”.

Potrivit art. 8 din legea nr.188/1999, cu modificările și completările ulterioare „(1) Funcțiile publice de stat sunt funcțiile publice stabilite și avizate, potrivit legii, în cadrul ministerelor, organelor de specialitate ale administrației publice centrale, precum și în cadrul autorităților administrative autonome.

(2) Funcțiile publice teritoriale sunt funcțiile publice stabilite și avizate, potrivit legii, în cadrul instituției prefectului, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale.

(3) Funcțiile publice locale sunt funcțiile publice stabilite și avizate, potrivit legii, în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora”.

7.19. Colegiul reține că potrivit art. 35 din legea nr.188/1999, cu modificările și completările ulterioare „(1) Funcționarii publici au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii” iar potrivit alin.2 „Funcționarul public are dreptul, pe lângă indemnizația de concediu, la o primă egală cu salariul de baza din luna anterioară plecării în concediu, care se impozitează separat”.

Cu referire la aplicarea art. 35 alin.2 trebuie precizat că până la data de 31 decembrie 2006, prevederile referitoare la acordarea primelor cu ocazia plecării în concediul de odihnă au fost suspendate succesiv prin legile bugetare anuale, precum și prin actele normative anuale de salarizare a funcționarilor publici. De altfel, Colegiul observă că în practica instanțelor de judecată s-a constatat că nu a existat un punct de vedere unitar în aplicarea dispozițiilor acestor prevederi, fiind promovat un recurs în interesul legii admis de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia LXXVII (77) din 5 noiembrie 2007, publicat în Monitorul Oficial nr. 553 din 22.07.2008 în sensul în care prima de concediu se cuvine funcționarilor publici.

7.20. Or, reținând că petenții face parte din categoria personalului contractual, Colegiul Director constată că statutul, atribuțiile precum și sistemul corelativ de salarizare care decurge din specificul acestei categorii de personal nu pot fi plasate în raport de analogie cu statutul și atribuțiile, respectiv sistemul de salarizare al funcționarilor publici. Raportul de analogie nu poate fi determinat în raport cu locul desfășurării activității în muncă i.e. instituții publice, deoarece analogia sub aspectul drepturilor salariale și a altor drepturi de asigurări sociale este corelativă categoriei profesionale căreia îi sunt aplicabile prevederile legale care reglementează statutul în speță. Din acest punct de vedere, Colegiul Director este de opinie că nu există o similaritate între personalul contractual și funcționarii publici, aceste categorii disparate caracterizându-se printr-un cumul de vectori obiectivi diferiți precum statutul, exercitarea prerogativelor de putere



publică, recrutarea, numirea în funcție, suspendarea, eliberarea din funcție, corpul de drepturi și obligații specifice precum și răspunderea acestora etc.. A izola un aspect particular, i.e. activitatea desfășurată în cadrul instituțiilor publice și a face abstracție de restul particularităților categoriilor în speță ar însemna reținerea artificială a unor elemente care nu pot determina obiectiv raportul de analogie sau comparabilitate.

7.21. Această împrejurare reprezintă expresia principiului egalității, astfel încât instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară egalității. Curtea Constituțională prin deciziile sale recente s-a pronunțat statuând în mod constant în jurisprudența sa că „situațiile deosebite în care se află diferite categorii de persoane justifică instituirea prin lege de tratamente juridice diferențiate, fără ca acestea să constituie privilegii pentru unii și discriminări pentru alții” (vezi în acest sens Curtea Constituțională, spre exemplu, Decizia nr. 438 din 10 mai 2007, Decizia nr.119 din 15 februarie 2007, Decizia nr. 332 din 18 aprilie 2006).

7.22. Este adevărat că legiuitorul constituant a statuat că „un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților” însă în speța de față nu este incidentă această situație deoarece categoriile de persoane indicate nu se află în raport de analogie.

7.23. Pornind de la această premisă, Colegiul Director nu poate reține că situația în cauză, invocată prin lipsa beneficiului primei pentru concediul de odihnă se circumstanțiază în sensul prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată deoarece pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Or, în petiția dedusă soluționării petenții și categoriile de persoane indicate în speță (funcționari publici) nu se află în situații analoage sau comparabile.

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. nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența prevederilor art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;



2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;
4. o copie a hotărârii se va transmite părților, C N D

cu domiciliul ales la Primăria comunei Mihai Eminescu, jud. Botoșani; Guvernul României, prin Ministerul Internelor și Reformei Administrative cu sediul în Piața Revoluției, nr.1A, sector 1, București.

5. o copie a hotărârii se va transmite Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării 13.06.2008

Red. D.G., Tehnored. A.P., 5 exemp.

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.

