



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](mailto:cncd@cncd.org.ro)

HOTĂRÂREA NR. 351  
din 13.05.2008.

Dosar nr.: 833/2007

Petiția nr.: 20252 din data 27.12.2007

I.1. Petent: M N M M C I

cu domiciliul ales în loc.

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința pârâtului**

I.2.1. Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție cu sediul în București, B.dul Libertății nr.12-14, Sect.5.

I.2.2 Parchetul de pe lângă Tribunalul Mehedinți cu sediul în Drobeta Turnu Severin, str. Th.Costescu nr. 6, jud. Mehedinți.

**Obiect:** Tratament diferențiat aplicat de reclamanți, sub aspectul calculării și acordării unor drepturi salariale.

**I.3. Procedura de citare**

În temeiul actelor aflate la dosar Colegiul Director constată că sunt îndeplinite procedurile de citare față de părți.

Au fost emise citațiile cu nr. 2808-2810 din data de 18.02.2008 pentru data de 20.03.2008.

La termenul fixat nu s-au prezentat părțile.

Reclamatul a depus punct de vedere scris.

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

A. Petenții, personal contractual în cadrul Parchetului de pe lângă Tribunalul Mehedinți, au solicitat:

1 Constatarea discriminării sub aspectul :

1.1. plății contravalorii tichetelor de masă;

1.2. acordării sporului de fidelitate;

1.3. asimilarea vechimii în specialitate;

1.4. majorarea salariului de bază cu 5% și 7%;

1.5. acordarea salariului de merit în procent de pînă la 20% pentru 25 posturi;

1.6. acordarea asistenței medicale gratuite;



1.7. decontarea contravalorii transportului pe perioada concediului de odihnă;

1.8. acordarea concediului plătit de 30 de zile;

1.9. acordarea pensiei de serviciu;

1.10. acordarea indemnizației egale cu 3 salarii de bază de încadrare.

2. Înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare.

3. Recunoașterea pe viitor a drepturilor solicitate.

Petenții se simt discriminați în ceea ce privește drepturile solicitate, față de ceilalți salariați din sectorul bugetar.

Sunt anexate documente ce atestă calitatea lor profesională, soluțiile unor instanțe judecătorești, precum și Hotărârea CEDO din 06 Dec. 2007.

B. Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție prin adresa nr.4460/19.03.2008 informează:

1. Petenții își desfășoară activitatea ca personal contractual, în cadrul Parchetului de pe lângă Tribunalul Mehedinți;

2. Acordarea tichetelor de masă nu reprezintă o obligație pentru autoritățile publice ci doar o posibilitate. Bugetul Ministerului Public nu a fost prevăzută și nu a fost alocată suma pentru acordarea tichetelor de masă. În sfera Ministerului Public nu există o altă categorie profesională care să beneficieze de tichete de masă.

3. În raport de practica neunitară a instanțelor Procurorul General a formulat Recurs în interesul legii iar Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că personalul Ministerului Public nu beneficiază de tichete.

4. Drepturile salariale ale petenților diferă în raport de salariile personalului auxiliar de specialitate din parchete, dar diferențierea este dată de atribuțiile specifice fiecăruia.

5. Cu privire la celelalte solicitări ale petenților, acestea, nu sunt drepturi salariale și nu sunt prevăzute în legislația de salarizare a personalului contractual.

6. Acordarea sporurilor respective, anumitor categorii profesionale, este justificată obiectiv de un scop legitim și anume combaterea corupției, iar metodele de realizare a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

7. Principiul egalității în fața legii nu înseamnă o uniformitate.

Față de problematica expusă se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

C. Parchetul de pe lângă Tribunalul Mehedinți nu a răspuns.

### III. Motivele de fapt și de drept

Colegiul director reține:

1. Practica Curții Europene 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 analoge 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 analoge 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)

2. 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 Zucchero 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)

3. Curtea Constituțională a României a statuat cu valoare de principiu că „principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență. (Vezi Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, Decizia nr.307 din 27 decembrie 1994, Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, Decizia nr.20/2000, Decizia nr.49/2000, Decizia nr.126/2000, Decizia nr.151/2000 si altele) În același sens, cu referire la interpretarea și aplicarea prevederilor art.16 alin.1 și 2 din Constituție, prin Decizia nr.1 din 8 februarie 1994 Plenul Curții Constituționale a statuat că „Principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmarit nu sunt diferite. De aceea el nu exclude, ci dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite”.

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, republicata, 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.

Pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta, trebuie să îndeplinească, cumulativ, mai multe condiții :

1.Existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2.Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare;

4.Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

Trebuie astfel avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

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.

În acest sens, O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare prevede expres care sunt faptele și actele de discriminare, precum și criteriile de discriminare.

Reglementarea juridică a atribuțiilor și a salarizării funcționarilor publici din structura administrației publice, inclusiv a magistraților, reprezintă expresia aptitudinii legiuitorului de a reglementa situația drepturilor salariale ale acestora.

Aceeași aptitudine este recunoscută legiuitorului și în ceea ce privește nivelul și modalitatea de salarizare a celorlalte categorii socio-profesionale din cadrul societății românești.

În cauza dedusă soluționării, situația juridică a personalului contractual, fiind reglementată distinct față de celelalte categorii de personal, nu constituie, ea în sine, un criteriu care să aibă caracter discriminator.

Diferența de salarizare, dintre personalul contractual și celelalte categorii de personal, nu are caracter arbitrar, fiind determinată pe baza unor criterii obiective, care nu au caracter discriminator. Din acest punct de vedere existența unor diferențieri în ceea ce privește nivelul diferit al salarizării personalului contractual, față de celelalte categorii de personal, reprezintă expresia manifestării necesității metodelor de atingere a scopului legitim al administrației publice precum și acela de participare la înlăturarea justiției.



Neincluderea personalului contractual în cadrul personalului beneficiar al sporurilor care fac obiectul prezentei petiții, nu poate fi reținută ca fiind o excludere a acestora, excludere care să aibe caracter discriminator.

Principiul egalității în drepturi presupune identitate de soluții numai pentru identitate de situații. În speță situația juridică a personalului contractual nu este și nu poate fi identică cu situația juridică a celorlalți funcționari publici sau magistrați. Diferențierea rezultă din însăși atribuțiile specifice categoriilor respective. Existența nivelului diferit de salarizare, sau a accesului la anumite sporuri, recompense sau stimulente, între funcționarii publici/personalul contractual și magistrați nu este de natură să aducă atingere folosinței sau exercitării dreptului la un salariu egal pentru muncă egală.

Colegiul director constată că:

Neincluderea personalului contractual în categoria celor care beneficiază de anumite sporuri și care se acordă funcționarilor publici sau magistraților, nu au caracter discriminator.

Diferențierea dintre funcționarii publici/personalul contractual și magistrați, în ceea ce privește modalitatea de acordare a sporurilor, este justificată obiectiv, de modul diferit de implicare în înfăptuirea administrației publice centrale sau locale și a justiției.

Nu se poate reține vreo faptă în sarcina Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în raport de conținutul petiției și care să aibe caracter de tratament diferențiat față de petenți.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga în drepturi altor autorități sau instituții publice și să cenzureze, din punct de vedere al legalității, activitatea acestora.

Având în vedere aspectele precizate mai sus Colegiul Director reține că, în cauza dedusă soluționării, nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare, motiv pentru care va clasa dosarul.

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. Neacordarea sporurilor și a celorlalte drepturi salariale solicitate de petenți nu constituie discriminare conform cerințelor prevăzute de OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Clasarea dosarului.
3. Prezenta hotărâre se va comunica părților în termenul legal.



IV. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)  
- nu este cazul;

**VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal potrivit Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

GERGELY DEZIDERIU

ISTVAN HALLER

IONIȚĂ GHEORGHE

PANFILE ANAMARIA

TRUINEA ROXANA PAULA

Data redactării 05. 06. 2008.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal de 15 de zile de la comunicare constituie de drept titlu executoriu.

