



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA  
DISCRIMINĂRII**  
Autoritate de stat autonomă

**HOTĂRÂREA Nr. 852**  
din 13.05. 2008

Dosar nr: 817/2007

Petiția nr: 19821 din data de 20.12.2007

I. Petent: T I cu sediul ales în  
P M cu sediul ales în  
C Ș cu sediul ales în

**II.2. Numele și reședința reclamatului**

I.2.1. Judecătoria Babadag, cu sediul în Babadag.

I.2.2. Curtea de Apel Constanța cu sediul în Constanța, str. Krikor Zambaccian, nr.1, jud. Constanța.

**Obiect:** Încadrarea petenților cu cele mai mici salarii din cadrul instanței judecătorești, iar drepturile lor salariale nu sunt prevăzute ca barem într-o normă anume de lege decât prin asimilare.

**II. Procedura citării.**

Prin emiterea citațiilor cu nr. 2814, 2813 din data de 18.02 2008, pentru data de 20.03.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen au răspuns petenții și reclamații.

**III. Susținerile părților**

A. Petenții sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. Sunt angajați cu carte de muncă pe perioadă nedeterminată, Tudor Ion în calitate de fochist, iar P M și C Ș în calitate de



îngrijitori la Judecătoria Babadag județ Tulcea, respectiv Curtea de Apel Constanța.

2. În calitatea ce o îndeplinesc de angajați contractuali nu beneficiază de următoarele drepturi și sporuri: salariul minim pe economie, spor de fidelitate, primă de vacanță, salariu de merit, decontarea transporturilor prilejuite de efectuarea concediului de odihnă, contravaloarea biletelor de tratament, tichete de masă, cum primesc și ceilalți angajați.

Pornind de la situația prezentată petenții apreciază că sunt discriminați în raport de ceilalți colegi.

B. Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin punctul de vedere emis prin adresa nr. 2429/07.02.2008 arată:

1. La baza creșterilor salariale ale personalului din sectorul bugetar a stat Memorandumul referitor la majorarea diferențială a salariilor pentru personalul din sectorul bugetar în anul 2007, aprobat în ședința de Guvern din data de 17.01.2007.

2. Potrivit acestui memorandum indemnizațiile de încadrare brute lunare ale personalului din autoritatea Judecătorească au rămas la nivelul înregistrat în luna decembrie 2006, întrucât în anul 2006 au beneficiat de o creștere medie salarială de 27%, aprobată prin ordonanța de Urgență a Guvernului nr.27/2006. În anul 2006, celelalte categorii de personal din sectorul bugetar au beneficiat de o creștere medie salarială de numai 11%.

3. Pentru perioada concediului de odihnă, personalul contractual beneficiază de indemnizație de concediu de odihnă la determinarea căreia se iau în calcul pe lângă salariul de bază și sporurile de care beneficiază potrivit legii și care se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecare în concediu.

4. Pentru personalul contractual din unitățile bugetare nu este prevăzut să beneficieze de primă de vacanță, de decontarea cheltuielilor de transport în vacanță, de spor de confidențialitate, de fidelitate sau de pensie de serviciu, acestea fiind drepturi salariale care se acordă personalului de specialitate.

C. Curtea de Apel Constanța și Judecătoria Babadag nu au formulat puncte de vedere.

#### IV. În drept.

Având în vedere:

**Constituția României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte”.

**Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 14 prevede: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere naștere sau orice altă situație”.



**Declarația Universală a Drepturilor Omului**, art. 7 potrivit căruia: „Toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul fără deosebire la o protecție egală a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar încălca prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare.”

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„1. Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

**O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care, la art. 2, stabilește: „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.”

Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt

Colegiul Director, analizând atât jurisprudența sa anterioară, cât și prevederile legale, a reținut următoarele:

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 (Interzicerea discriminării) al Convenției Europene a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea 30/1994, 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. Astfel, Curtea 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 (18 februarie 1991, Fredin contra Suediei, parag. 60, 23 iunie 1993,



Hoffman contra Austriei, parag. 31, 28 septembrie 1995, Spadea și Scalabrino contra Italiei, 22 octombrie 1996, Stubbings și alții contra Regatului Unit, parag. 75). În hotărârea dată în cazul Thlimmenos contra Greciei din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

Colegiul Director apreciază că situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității.

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/identice).

Reglementarea juridică a atribuțiilor și a salarizării personalului contractual în raport cu celelalte categorii profesionale- grefieri- arhivari-informaticieni din structura diferitelor grade ale instanțelor , reprezintă expresia aptitudinii legiuitorului de a reglementa , diferit, situația drepturilor salariale ale acestora precum și a sporurilor.

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

Apartenența la o categorie socio profesională, în sine, nu poate constitui și criteriu de discriminare.

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

Diferența de salarizare, dintre petenți și celelalte categorii profesionale, 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 petenților și al sporurilor acordate, este justificată obiectiv de un scop legitim și anume cel al modului și gradului de implicare în îndeplinirea și gestionarea justiției.

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

Principiul egalității în drepturi presupune identitate de soluții numai pentru identitate de situații. În speță situația personalului contractual nu este identică cu situația grefierilor de ședință, arhivari sau informaticieni. Diferențierea rezultă din însăși atribuțiile specifice categoriilor respective. Existența nivelului diferit de salarizare nu este de natură să aducă atingere folosinței sau exercitării dreptului la un salariu egal pentru muncă egală.

Colegiul director constată că:

Salarizarea diferită a petenților în raport cu celelalte categorii profesionale nu are caracter discriminator .

Diferențierea, în ceea ce privește nivelul de salarizare, este justificată obiectiv, de modul diferit de implicare în îndeplinirea și gestionarea actului de justiție.





În speță nu există un criteriu pe baza căruia să fi fost realizată discriminarea.

Colegiul Director apreciază că, în cauză, nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

Având în vedere considerentele reținute de Colegiul Director, în temeiul art. 20 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi, ale membrilor prezenți

#### HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare conform OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată.
2. Comunicarea prezentei hotărâri părților.
3. Prezentul act poate fi contestat în termen de 15 de zile de la data comunicării potrivit art.20 alin.10 din OG nr. 137/2000.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință :

DEZIDERIU GERGELY

ISTVAN HALLER

IONIȚĂ GHEORGHE

PANFILE ANAMARIA

TRUINEA PAULA ROXANA

Data redactării 06.06. 2008

