



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 399
din 09.09.2015

Dosar nr: 68/2015

Petiția nr: 589/29.01.2015

Petenti: P C M

Reclamați: Organismul intermediar regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Centru, Ministerul Fondurilor Europene

Obiect: prevederile **O.U.G. nr. 107/2013**.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1.1.1. P C-M, domiciliată în Județul Sibiu

I.2. Numele și sediul părților reclamate

1.2.1. Organismul intermediar regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Centru, cu sediul în municipiul Alba Iulia, str. Piața Iuliu Maniu, nr. 10, Județul Alba

1.2.2. Ministerul Fondurilor Europene, Tower Center, Bd. Ion Mihalache nr. 15-17, sector 1, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatorii prevederile **O.U.G. nr. 107/2013**.

III. Citarea părților

3.1. 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.

3.2. Prin **Adresa nr. 58918.02.2015** a fost citată petenta, fiind invocată din oficiu excepția de necompetență a C.N.C.D. privind acte normative cu caracter de lege. Părțile reclamante au fost citate prin adresele 12771802.2015, fiind stabilit termen pentru data de 10.03.2015.

3.3. Părțile au fost absente, procedându-se la comunicarea tuturor înscrisurilor depuse de către părți.

3.4. Procedura legal îndeplinită

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 589/29.01.2015** (filele 1-2 din dosar) petenta consideră discriminatorii prevederile **O.U.G. nr. 107/2013**.

4.1.2. Petenta arată faptul că nu beneficiază de o salarizare corespunzătoare, în conformitate cu prevederile legale. Petenta consideră ca discriminatorie măsura salarizării diferite dintre ea, în calitate angajat la Organismului Intermediar Regional pentru Programul Operațional Regional Dezvoltarea Resurselor Umane, cu sediul în Alba-Iulia și angajații Autorității de Management POSDRU. Petenta apreciază că salarizarea sa și a colegilor ar trebui aliniată la nivelul salarizării Autorității de Management POSDRU, structură preluată de către Ministerul Fondurilor Europene.

4.2. Susținerile primului reclamat

4.2.1. Primul reclamat, arată faptul că salarizarea personalului din cadrul OIRPOSDRU Regiunea Centru se realizează cu respectarea prevederilor legale în vigoare respectiv HG nr. 595/2009 pentru aplicarea Legii nr. 490/2004 privind stimularea financiară a persoanelor care gestionează fonduri comunitare, Legea nr. 283//2011, Legea cadru 284/2010, Legea 285/2010.

4.2.2. Se apreciază faptul că în mod corect au fost respectate prevederile legale privind salarizarea în cadrul OIRPOSDRU Regiunea Centru, inclusiv în cazul petentei.

4.2.3 Conform hotărârii nr. 344/2014, OIRPOSDRU Regiunea Centru se află în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

4.2.4. Prin concluziile scrise formulate, achiesează la punctul de vedere al celui de-al doilea reclamat.

Susținerile celui de-al doilea reclamat

4.3.1. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 107/2013 *pentru stabilirea unor măsuri bugetare*, aprobată prin Legea nr. 70/2014, conform art. VII alin. (1) „începând cu 1 ianuarie 2014, prin derogare de la prevederile cap. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, salarizarea personalului din structurile cu rol de autoritate de management pentru *Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative, Programul operațional pentru pescuit și Programul Național de Dezvoltare Rurală* se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene”.

4.3.2. De asemenea, ordonanța prevede că asimilarea funcțiilor și salariilor din structurile cu rol de autoritate de management, cu funcțiile și nivelul de salarizare al acestora din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, precum și stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale se fac prin ordin comun al Ministerului Fondurilor Europene și al ordonatorilor principali de credite ai structurilor cu rol de autoritate de management.

4.3.3. Astfel, din cauza constrângerilor bugetare, egalizarea nivelului salarizării personalului din sistemul de gestionare a fondurilor comunitare nerambursabile a putut fi realizabilă în două etape.

4.3.4. Prima etapă a constituit-o adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 107/2013 *pentru stabilirea unor măsuri bugetare*, când au fost majorate salariile structurilor cu rol de autoritate de management pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice. Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, Programul operațional Mediu, Programul operațional Transport, Programul operațional Dezvoltarea capacității administrative și Programul operațional pentru pescuit. Ulterior, prin adoptarea Legii nr. 70/2014 privind aprobarea OUG nr. 107/2013 pentru stabilirea unor măsuri bugetare, a fost introdus și personalul care îndeplinește rol de autoritate de management pentru *Programul Național de Dezvoltare Rurală*.

4.3.5. Etapa a doua a vizat măsura creșterii salariale pentru personalul din autoritățile cu rol de organisme intermediare, fiind aprobat inițial în Guvern Memorandumul cu tema: *Alinierea salariilor personalului din cadrul organismelor intermediare cu cele ale personalului din cadrul Ministerului Fondurilor Europene*.

4.3.6. Ulterior, a fost adoptată Ordonanța de urgență nr. 83/2014 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015*, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice care prevede la art. 1 alin. (7) că "începând cu data de 1 ianuarie 2015, prin derogare de la alin. (1), salarizarea personalului din structurile cu rol de organisme intermediare pentru Programul operațional sectorial Creșterea competitivității economice, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane, Programul operațional Mediu și Programul operațional pentru pescuit și afaceri maritime se stabilește la nivelul de salarizare aferent funcțiilor din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, cu excepția agențiilor pentru dezvoltare regional”.

4.3.7. Totodată ordonanța prevede că "asimilarea funcțiilor și salariilor din structurile cu rol de organism intermediar prevăzute la alin. (7) cu funcțiile și nivelul de salarizare al acestora din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, precum și stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale se fac prin ordin comun al ministrului fondurilor europene și al ordonatorilor principali de credite în cadrul cărora funcționează structurile cu rol de organism intermediar prevăzute la alin. (7)".

4.3.8. Ministerul Fondurilor Europene împreună cu ordonatorii principali de credite, în cadrul cărora funcționează structurile cu rol de organisme intermediare sunt în curs de definitivare a proiectului de ordin comun pentru asimilarea funcțiilor și salariilor, urmând a fi semnat și pus în aplicare la nivelul acestor instituții.

4.3.9. Prin urmare, ținând cont de considerentele prezentate anterior, Ministerul Fondurilor Europene apreciază că argumentația expusă de petent, cu privire la nivelul salarial stabilit și plătit pentru perioada 01.01.2014-31.12.2014 structurilor cu rol de organism intermediar prin comparație cu structurile cu rol de autoritate de management, nu face obiectul unor circumstanțe de discriminare în accepțiunea OUG nr. 137/2000, și, în consecință, nu încalcă dispozițiile art. 16 alin. (1) din Constituția României.

4.3.10. De aceea, în acest context Ministerul Fondurilor Europene trebuie să constate că faptele prezentate nu reprezintă discriminare, în sensul că personalul angajat în cele două structuri menționate nu se află în situație comparabilă, chiar dacă aparent, sub incidența unui acord de delegare acest personal prestează activități sensibile apropiate. Totodată, prin analizarea considerentelor trebuie să respingă presupusele argumente din cuprinsul petiției cu privire la diferența de salarizare existentă între structurile cu rol de autoritate de management și structurile cu rol de organisme intermediare, ca nefondate, ele neavând o justificare obiectivă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că **O.U.G. nr. 107/2013** are prevederi prin care este afectată salarizarea petentului. S-a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D.

5.2. Colegiul director admite excepția, având în vedere **Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008** a Curții Constituționale, care stabilește următoarele:

„Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, în esență, critica autorului excepției pune în discuție constituționalitatea atribuțiilor jurisdicționale ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care, potrivit art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, poate să dispună «înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării», în măsura în care situațiile discriminatorii izvorăsc din conținutul unor acte normative.

Față de acestea, Curtea apreciază că o corectă analiză a textului de lege criticat impune interpretarea acestuia în ansamblul reglementării din care face parte, mai precis al Secțiunii VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, care reglementează rolul, atribuțiile și organizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Astfel, Curtea observă că potrivit dispozițiilor art.16 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării îndeplinește rolul de «garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării», iar potrivit dispozițiilor art.18 din același act normativ, «este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.» Mai departe, art.19 alin.(1) lit.c), precum și art.20, în ansamblu, reglementează rolul jurisdicțional al Consiliului, care are ca finalitate, așa cum s-a arătat, «înlăturarea faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.» În sfârșit, nu trebuie omis nici faptul că art.2 alin.(3) din aceeași ordonanță prevede că sunt discriminatorii «prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane [...]».

Deși autorul excepției apreciază ca fiind un «nonsens» interpretarea dispozițiilor art.20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 în sensul aplicabilității lor și cu privire la situațiile discriminatorii ce izvorăsc din conținutul actelor normative, Curtea observă totuși că dispozițiile de lege mai sus enunțate au constituit în realitate temeiul mai multor hotărâri prin care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat, în cadrul activității sale jurisdicționale, caracterul discriminatoriu al unor prevederi legale. Dovadă a acestui fapt stă și introducerea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.75/2008, a alin. (3) la art.19 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, prin care s-a scos din competența Consiliului soluționarea sesizărilor având ca obiect măsurile legislative în contextul stabilirii politicii de salarizare a personalului din sistemul bugetar, măsură legislativă dictată tocmai ca urmare a efectelor generate de hotărârile emise de această instituție.

În această ordine de idei, Curtea constată că, în vederea îndeplinirii rolului său de garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să vegheze, printre altele, inclusiv asupra modului în care este respectat acest principiu în conținutul actelor normative. În acest sens, acest organ poate constata existența unor prevederi de lege discriminatorii și își poate exprima opinia în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative cu principiul nediscriminării. Ceea ce aici interesează sunt efectele pe care le produc aceste opinii. Astfel, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unor norme legale, hotărârea Consiliului ar putea avea ca efect încetarea aplicabilității acestor dispoziții și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, care nu se referă la persoana sau grupul social discriminate. Într-o atare împrejurare, se pune în discuție legitimitatea acestui organ de a interfera în competențele legislativului, prin înlăturarea aplicabilității unor acte normative și instituirea aplicabilității altora, dar și în competențele Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, sub aspectul art.16 referitor la principiul nediscriminării.

Deși în lumina dispozițiilor constituționale o asemenea interpretare nu ar putea fi acceptată, rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării putând fi rezumat mai degrabă la posibilitatea de a constata existența unor discriminări în conținutul unor acte normative și la formularea de recomandări sau sesizarea autorităților competente pentru a modifica respectivele texte de lege, se observă totuși, așa cum s-a reținut și mai sus, că, în practică, art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000.

Pentru aceste motive, Curtea constată că prevederile art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative.”

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. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la acte normative cu caracter de lege, conform **Deciziei nr. 997/2008** a Curții Constituționale;
2. Emiterea unui punct de vedere;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactat / motivat T.B./R.B.

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.

Punct de vedere

P.1. **O.U.G. nr. 107/2013** instituie o diferențiere salarială defavorabilă Organismului Intermediar regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Centru față de alți angajați din cadrul Direcției Generale Autoritatea de Management POS.

P.2. Art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** 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.”*

P.3. Astfel se poate considera discriminare

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

P.4. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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”*. CEDO 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 (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

P.5. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO 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”*.

P.6. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

P.7. Art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu*

a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

P.8. Având în vedere cele arătate la pct. P.4. – P.9., Colegiul director constată că, în conformitate cu probatoriul depus de părți, situația de diferențiere există, persoane aflate în situații comparabile fiind tratate în mod diferit.

P.9. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

P.10. Colegiul director consideră că diferențierea a avut ca și criteriu direcția în cadrul căreia angajații își desfășoară activitățile, ceea ce intră în categoria „orice alt criteriu”.

P.11. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”, art. 2 alin. 1: [...] „restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”; **Protocolul nr. 12**, art. 1 alin. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”).

P.12. Dreptul atins este cel al dreptului la salarizare egală pentru muncă de valoare egală.

P.13. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director constată că prevederile **O.U.G. nr. 107/2013** instituind o diferențiere salarială defavorabilă angajaților Organismului Intermediar regional pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Centru, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

Asztalos Csaba Ferenc
Presedinte

Theodora Bertzi
Membru Colegiu director

Verificat SCSRP