



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu 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. 402
din 09.09.2015

Dosar nr: 355/2015

Petiția nr: 3928/08.06.2015

Petent: Sindicatul Național al Polițiștilor și Personalului Contractual din M.A.I., Biroul executiv teritorial Dâmbovița

Reclamat: Ministerul Afacerilor Interne

Obiect: acordarea sporului de 25% pentru studii superioare agenților care au beneficiat de acest spor înainte de 31.12.2009, neacordarea sporului pentru persoanele care au absolvit ulterior studii superioare

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1.1.1. Sindicatul Național al Polițiștilor și Personalului Contractual din M.A.I., Biroul executiv teritorial Dâmbovița, Bulevardul Carol I nr. 64, Tîrgoviște, județul Dâmbovița;

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. Ministerul Afacerilor Interne, Piața Revoluției nr. 1A, sector 1, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul consideră discriminatorie acordarea sporului de 25% pentru studii superioare agenților care au beneficiat de acest spor înainte de 31.12.2009, neacordarea sporului pentru persoanele care au absolvit ulterior studii superioare.

III. Citarea părților

3.1. S-a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. prin **Adresa nr. 4553/02.07.2015**, având în vedere faptul că obiectul petiției este o normă juridică cu caracter de lege.

3.2. Având în vedere cazuistica formată anterior, citarea părților nu a fost utilă și necesară.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3928/08.06.2015** petentul arată că se acordă sporul de 25% pentru studii superioare agenților care au beneficiat de acest spor înainte de 31.12.2009, dar nu se acordă pentru persoanele care au absolvit ulterior studii superioare, conform prevederilor legale. A depus înscrisuri la dosar.

4.1.2. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4961/20.07.2015** petentul solicită respingerea excepției și menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că în virtutea legislației actuale se acordă sporul de 25% pentru studii superioare agenților care au beneficiat de acest spor înainte de 31.12.2009, dar nu se acordă pentru persoanele care au absolvit ulterior studii superioare.

5.2. Colegiul director admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D., 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., având în vedere **Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008** a Curții Constituționale;
2. 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.

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 FLORIN PETRE – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

Data redactării: 09.09.2015

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.

Red.: Haller István

Având în vedere prevederile art. 18 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede, la al. 1, următoarele: „*Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.*”, iar la al 2: „*Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale,*

sindicatelor și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.”, Colegiul emite prezentul

PUNCT DE VEDERE

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.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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”. 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 (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).

Conform Curții Constituționale a României (ex. **Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001**) 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, ce nu semnifică uniformitate. „Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.” (**Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale**).

Colegiul director arată că practica prezentată în petiție reprezintă o discriminare, similară cu acordarea sporului de doctorat pentru cei care au beneficiat anterior de acest spor, însă nu și cei care ulterior și-au obținut doctoratul. Colegiul director a constatat în mod repetat această discriminare, hotărârile fiind menținute de instanțele de judecată. În cauzele respective motivare Colegiului director a fost următoarea:

„Colegiul Director (CD-C.N.C.D.) se raportează la dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că «Exercitarea

drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație».

De asemenea, **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație" și **paragraful 2** "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

De asemenea, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art. 14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că 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 aflate 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 CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul Egalității ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclue ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**.

Potrivit art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată «Potrivit prezentei ordonanțe, prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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»

Pornind de la definiția generală a discriminării, cuprinsă în art. 2 alin. 1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții:

- Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art. 2 alin. 1;

- *Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;*

- *Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.*

Dispozițiile legale care instituie un tratament diferențiat în prezenta speță sunt:

- **art. 30 alin. 6 din Legea-cadru nr. 330/2009:** «*Pentru persoanele ale căror sporuri cu caracter permanent acordate în luna decembrie 2009 nu se mai regăsesc în anexele la prezenta lege și nu au fost incluse în salariile de bază, în soldele funcțiilor de bază sau, după caz, în indemnizațiile lunare de încadrare, sumele corespunzătoare acestor sporuri vor fi avute în vedere în legile anuale de salarizare, până la acoperirea integrală a acestora*»;

- **art. 6 alin. 1 din OUG nr. 1/2010:** «*În cazul în care drepturile salariale determinate în conformitate cu Legea-cadru nr. 330/2009 și cu prezenta ordonanță de urgență sunt mai mici decât cele stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului pentru funcția respectivă pentru luna decembrie 2009 se acordă o sumă compensatorie cu caracter tranzitoriu care să acopere diferența, în măsura în care persoana își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Această sumă se include în salariul de bază, solda/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare, după caz, dar nu este luată în calcul la determinarea altor drepturi de natură salarială care se stabilesc în funcție de acestea*»;

- **art. 1 alin. 5 din legea nr. 285/2010:** «*În salariul de bază, indemnizația lunară de încadrare, respectiv în solda funcției de bază/salariul funcției de bază aferente lunii octombrie 2010 sunt cuprinse sporurile, indemnizațiile, care potrivit Legii-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, făceau parte din salariul de bază, din indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv din solda/salariul funcției de bază, precum și sumele compensatorii cu caracter tranzitoriu, acordate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, cu modificările ulterioare. Sporurile stabilite prin legi sau hotărâri ale Guvernului necuprinse în Legea-cadru nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, și care au fost acordate în anul 2010 ca sume compensatorii cu caracter tranzitoriu sau, după caz, ca sporuri la data reîncadrării se introduc în salariul de bază, în indemnizația de încadrare brută lunară, respectiv în solda/salariul de funcție, fără ca prin acordarea lor să conducă la creșteri salariale, altele decât cele prevăzute de prezenta lege*».

Suntem în prezența unui tratament mai puțin favorabil aplicat angajaților care au obținut titlul de doctor după intrarea în vigoare a Legii nr. 330/2009 și a OUG. nr. 1/2010 în raport cu angajații care au obținut titlul de doctor înainte de intrarea în vigoare a actelor normative mai sus amintite. Primul grup primește în continuare suma echivalentă sporului de doctorat, chiar și după intrarea în

vigoare a noii legi de salarizare, în timp ce al doilea grup nu are chemare la obținerea unei sume echivalente cu sporul de doctorat.

Din analiza textelor normative rezultă faptul că, legiuitorul a abrogat acordarea de sporuri (art. 48 alin. 1 pct. 7 din Legea-cadru nr. 330/2009). Totuși, constatăm că nu suntem în prezența unei abrogări veritabile și efective, deoarece actul normativ prevede că, «**sumele corespunzătoare acestor sporuri – adică cele abrogate n.n. – vor fi avute în vedere în legile anuale de salarizare, până la acoperirea integrală a acestora**» (vezi art. 30 alin. 6 din Legea-cadru nr. 330/2009). Acoperirea integrală a sporurilor așa zis abrogate, se realizează prin sume compensatorii cu caracter tranzitoriu. (art. 6 alin. 1 din O.U.G. nr. 1/2010).

Mai mult, **legiuitorul transformă un drept salarial secundar, în parte a salariului, drept fundamental**, atunci când prevede că sumele cu caracter tranzitoriu, respectiv sporurile se introduc în **salariul de bază** (a se vedea art. 6 alin. 1 din OUG nr. 1/2010, art. 1 alin. 5 din legea nr. 285/2010).

Abrogarea privește doar salariații care în viitor ar fi putut să se califice pentru obținerea unui spor (prin dobândirea titlului academic de doctor în cazul nostru) și nu și salariații care la momentul adoptării noii legislații au titlul academic de doctor.

De asemenea, neacordarea acestor compensații este restrânsă și de perioada contractului de muncă. Astfel, Colegiul reține situația petentului care, deține titlul de doctor din anul 2011.

Colegiul reține că în prevederile Legii nr. 285/2010 se specifică expres faptul că «În anul 2011, pentru personalul nou-încadrat pe funcții, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autorități publice pe funcții de același fel ..., salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din instituții/autorități publice în care acesta este încadrat».

Raportat la speța de față, considerăm că se încălcă principiului egalității, întrucât nu se reține ca fiind justificată diferențierea impusă în ceea ce privește acordarea acestei compensații în funcție de perioada(anul) în care a fost obținut titlul de doctor.

Se reține că petentul, în anul 2011 obținuse titlul de doctor și tot în 2011 a fost nou-încadrat pe funcția de consilier de conturi în cadrul Curții de Conturi a României, iar indemnizația lunară acordată acestuia este mai mică, comparativ cu indemnizația colegilor săi consilieri de conturi din Curtea de Conturii, care aveau deja obținut titlul științific de doctor anterior 2010, deși salarizarea ar fi trebuit să fie aceeași pentru toți angajații.

Suntem în prezența **încălcării principiului plății egale pentru muncă de valoare egală**, parte a dreptului la nediscriminare prevăzut art. 16 alin. (1) corborat cu art. 41 în Constituția României. **Dreptul la muncă cuprinde principiul plății egale pentru muncă de valoare egală.**

În analiza încălcării dreptului la plată egală pentru muncă de valoare egală, ca parte a dreptului la muncă, trebuie să avem în vedere **natura sporului de doctorat**. Astfel, sporul de doctorat este un **supliment de remunerare** acordat de angajator pentru obținerea unui grad superior de calificare a angajatului.

Calificarea academică (titlul de doctor sau doctor docent) presupune că, **angajatul a dobândit deprinderi și cunoștințe aprofundate într-un domeniu de studiu, care asigură un plus de valoare muncii prestate de acesta.** Sporul de doctorat poate fi comparat cu sporul de vechime, care presupune dobândirea de experiență profesională prin care angajatul poate oferi un plus de valoare muncii sale (a se face distincție între sporul de vechime și cel de fidelitate).

Nu putem să reținem motivarea Curții Constituționale a României potrivit căreia «sporurile, premiile și alte stimulente acordate demnitarilor și altor salariați prin acte normative, **reprezintă drepturi salariale suplimentare, iar nu drepturi fundamentale, consacrate și garantate de Constituție**» (Decizia 594/2012, **Decizia 329/25.06.2013**)

Și chiar dacă am reține că sporurile reprezintă drepturi salariale suplimentare, **ele sunt protejate din perspectiva principiului egalității și nediscriminării**, în sensul în care angajatorul are obligația, ca la acordarea sau nu a acestui drept suplimentar, să aplice tratamentul egal persoanelor sau situațiilor aflate în poziții comparabile/similare, respectiv să aplice un tratament diferit la persoanele sau situațiile care se află în poziții diferite. În interpretarea noastră, chiar și aceste drepturi suplimentare sunt protejate prin Constituția României, pentru următoarele considerente:

- art. 41 alin. (1) din Constituția României vorbește în general de **dreptul la muncă** și nu face distincție între drepturi salariale principale (salariul de bază) și drepturile salariale suplimentare;

- art. 16 alin. (1) din Constituția României, chiar prin propria denumire - »egalitatea în drepturi« - nu face distincție între drepturi fundamentale și drepturi suplimentare în protecția împotriva discriminării. Mai mult, textul constituțional arată că „cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări,, fără a face distincție între drepturile reglementate de legea fundamentală sau de celelalte tipuri de legi;

- art. 1 pct. 1 - denumit «Interzicerea discriminării» - din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale ratificată de România prin Legea nr. 103 din 25 aprilie 2006 prevede faptul că: «exercitarea **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, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație». Din textul de lege reiese că principiul egalității protejează orice drept prevăzut de lege, nu doar un drept fundamental.

- Codul Muncii la art. 160 arată că «salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri».

Față de aceste aspecte, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării consideră că fapta sesizată de către petent, asupra căreia a solicitat emiterea prezentului punct de vedere, constituie o faptă de discriminare, conform celor expuse de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, ce constă într-o **diferență salarială**, chiar dacă aceasta derivă dintr-un spor – supliment la salariu, care nu mai este prevăzut (totuși acest drept a fost inclus în salariu); dreptul încălcat este **dreptul la un salariu egal**, pentru

*muncă egală; **situația comparabilă** conform analizei, constă în acei colegi care au beneficiat de sporul în speță, inclus în salariu, după data de 01.01.2010; criteriul de discriminare, conform celor expuse de art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată (.... **sau orice alt criteriu** ...), în speța de față constă în **criteriul timp**, prin lege făcându-se o departajare clară, între cei care au beneficiat de sporul în discuție și cei care nu mai pot beneficia de acesta, în ce privește cuantumul salariului; **efectul creat** constă, fără discuții, în existența unei diferențe salariale între persoane care au aceleași atribuții, competențe sau nivel de studii/pregătire profesioanlă; **legătura de cauzalitate dintre criteriu și faptă este directă**, în sensul în care momentul dobândirii titlului de doctor în drept a avut o consecință directă asupra nivelului salariului, conform modificărilor legislative.”*

Red. Haller István

Verificat SCSRP