



**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

**HOTĂRĂREA NR. 425
din 22.07.2008**

Dosar nr.: 236/2008

Petiția nr.: 4387/19.03.2008

Petent: Direcția pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național-Dâmbovița

Reclamat: Ministerul Culturii și Cultelor

Obiect: reducerea schemei organizatorice și neacordare drepturi salariale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. Direcția pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național-Dâmbovița, prin reprezentant, cu sediul în Târgoviște, Piața Tricolorului, nr. 1, jud. Dâmbovița.

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

I.2.1. Ministerul Culturii și Cultelor, cu sediul în Șos. Kiseleff, nr. 30, Sector1, București.

II. Obiectul sesizării

2.1. Reducerea schemei organizatorice a Direcției, neacordarea sporului pentru condiții vătămătoare, remunerarea diferențiată a membrilor Comisiilor zonale ale monumentelelor istorice comparativ cu salariații Direcției, neacordarea salariului de merit.



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 4387 din 19.03.2008 petenta arată că în mod discriminatoriu a fost redusă schema organizatorică a Direcției pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național, politică discriminatorie reflectată și în politica salarială.

3.2. În acest sens, petenta arată că angajații care își desfășoară activitatea în aceeași clădire primesc sporul pentru condiții vătămătoare, cu excepția celor 7 angajați ai Direcției. În ciuda solicitărilor adresate instituțiilor abilitate în vederea acordării sporului în cauză, nu s-a răspuns niciodată.

3.3. Petenta arată că prin Ordin al Ministerului Culturii s-a dispus plata membrilor Comisiilor zonale ale monumentelor istorice cu 20% din indemnizația lunară a unui secretar de stat, spre deosebire de angajații Direcției care primesc salarii mult mai reduse.

3.4. De asemenea, se arată că Directorul executiv al Direcției nu a primit salariu de merit.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 4387 din 19.03.2008, Colegiul Director, prin adresa cu nr. 4889 din 26.03.2008, a solicitat punctul de vedere al Ministerului Culturii și Cultelor cu privire la obiectul petiției. Prin adresa cu nr.5682 din 15.04.2008 s-a solicitat un punct de vedere de la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 8526 din 17.06.2008 Ministerul Culturii și Cultelor a comunicat punctul sau de vedere cu privire la obiectul petiției. Ministerul Muncii a comunicat un punct de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 7004 din 16.05.2008.

4.3. 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.

4.4. Prin adresa înregistrată cu nr. 7305 din 22.05.2008 a fost citată petenta. Prin adresa cu nr. 7306 din 22.05.2008 a fost citat Ministerul Culturii și Cultelor, prin reprezentant, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 17.06.2008. Petenta a comunicat prin adresa înregistrată cu nr. 8574 din 17.06.2008 înscrisuri.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1 Petenta, astfel cum este redactată petiția nr. 4387 din 19.03.2008 arată că este un serviciu deconcentrat ce reprezintă Ministerul Culturii și Cultelor în județul Dâmbovița și funcționează cu un total de 7 angajați conform schemei



organizatorice față de 14 angajați cât au alte Direcții județene. Se arată că Ministerul Culturii a solicitat Agenției Naționale a Funcționarilor Publici reducerea schemei de 8 angajați cu 1 post ce a fost repartizat unei Direcții similare cu 12 angajați în structura organizatorică, respectiv Direcția pentru Cultură a județului Hunedoara.

5.1.2. Politica discriminatorie a Ministerului Culturii se reflectă și în politica salarială întrucât angajații care își desfășoară activitatea în aceeași clădire primesc sporul de condiții vătămătoare cu excepția angajaților din cadrul Direcției pentru Cultură.

5.1.3. Salarizarea angajaților Direcției este inferioară plății membrilor Comisiilor zonale ale monumentelor istorice, în condițiile în care aceste comisii nu au personalitate juridică, au rol consultativ, nu au răspundere juridică pentru ceea ce hotărăsc, spre deosebire de angajații Direcțiilor pentru Cultură, cum este cazul secretarului-dactilograf, post remunerat cu 551 lei.

5.1.4. De asemenea, se arată că Directorul executiv al Direcției pentru cultură nu a primit niciodată salariu de merit ca director, invocându-se numărul mic de angajați din subordine.

Sușinerile Ministerului Culturii și Cultelor

5.2.1. Ministerul Culturii arată că în cursul anului 2007, timp de 6 luni nu a fost ocupat un post aferent unei funcții publice din cadrul Direcției pentru Cultură Dâmbovița, fapt ce a stat la baza deciziei de reducere a numărului de posturi aferent acestei direcții. Pe de altă parte, în județul Hunedoara s-a desfășurat un program în domeniul monumentelor istorice și arheologiei, în județul Hunedoara fiind amplasate obiective din lista monumentelor istorice și obiective din lista patrimoniului mondial UNESCO. De asemenea, se arată că Ministerul a avut în vedere restituirea unui post Direcției pentru Cultură Dâmbovița de îndată ce a identificat un alt post vacant, astfel încât, cu scrisoarea nr. 3274/VN/2008 adresată Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, a fost inițiată procedura de suplimentare a numărului de posturi pentru Direcția în speță.

5.2.2. În ceea ce privește acordarea sporului pentru condiții vătămătoare, acesta se acordă în condițiile art. 16 din O.G. nr. 6/2007 și art. 14 din O.G. nr. 10/2008 iar stabilirea locurilor de muncă pentru care se acordă acest spor se face pe baza buletinelor de determinare de autorități abilitate. Cu adresa nr. 2036/VN/26.03.2008 Ministerul a solicitat instituțiilor subordonate date referitoare la măsurile întreprinse pentru prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității lucrătorilor, buletine de determinare din care să rezulte valorile limită de expunere, influențele financiare pentru anul în curs, astfel încât până în prezent nu s-a putut lua o decizie referitoare la acordarea sporului întrucât nu au fost primite informațiile solicitate de la toate instituțiile subordonate. Rezultatul măsurătorilor în cadrul Direcției Dâmbovița este de maxim 10,13W/mp în condițiile în care valoarea maximă de declanșare a acțiunii este de 10W/mp iar Direcția Dâmbovița nu a elaborat programul de măsuri tehnice și/sau organizatorice pentru reducerea valorilor limită de expunere.



5.2.3. În ceea ce privește comisiile zonale a monumentelor, acestea sunt stabilite potrivit legii nr. 422/2001, act normativ care stabilește și indemnizațiile lunare ale membrilor comisiilor zonale.

5.2.4. Salariul de merit se acordă în baza art. 8 din OG nr. 6/2007 iar de acest spor pot beneficia maximum 20% din numărul funcțiilor publice existente în statul de funcții. Salariul de merit este o formă de recompensare a performanțelor profesionale și nu este un drept implicit. Stabilirea numărului de salarii de merit ce s-au acordat funcționarilor publici din cadrul aparatului propriu s-a făcut luându-se în calcul numărul funcțiilor publice aprobate pentru structura proprie și nu prin cumularea cu eventuale alte structuri. De asemenea, având în vedere că în cadrul Direcției pentru Cultură Dâmbovița există un număr de 6 posturi aferente funcției publice, rezultă că se poate acorda un singur salariu de merit, care, ținând cont de proporția stabilită de lege, poate fi acordat numai unui funcționar public de execuție.

Punctul de vedere al Ministerului Muncii

5.3.1. Ministerul Muncii arată că potrivit art. 16 din O.G. nr. 6/2007 și art. 14 din O.G. nr. 10/2007, sporul pentru condiții vătămătoare se acordă funcționarilor publici și personalului contractual care desfășoară activitate în cadrul autorităților și instituțiilor publice în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență, stații de bruiaj. Categoriile de personal contractual, cuantumul sporurilor se stabilesc prin actul administrativ al ordonatorului principal de credite, cu încadrare în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat prin actul Ministrului Culturii și Cultelor.

5.3.2. Potrivit art. 8 alin.1 din O.G. nr. 6/2007 și art. 10 din O.G. nr. 10/2008, pentru rezultatele deosebite obținute în activitatea desfășurată în anul anterior, ordonatorul de credite poate acorda în limita a 20% din numărul de posturi corespunzătoare funcțiilor publice, respectiv în limita a 15 % din numărul de posturi de funcționari contractuali, un salariu de merit de până la 15 % din salariul de bază.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, Colegiul Director reține că, prin petiția înregistrată cu nr. 4387 din 19.03.2008, petenta apreciază că în mod discriminatoriu a fost redusă schema organizatorică a Direcției pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național, politica discriminatorie reflectată și în politica salarială. În acest sens, petenta arată că angajații care își desfășoară activitatea în aceeași clădire primesc sporul pentru condiții vătămătoare, cu excepția celor 7 angajați ai Direcției. Petenta arată că prin Ordin al Ministerului Culturii s-a dispus plata membrilor Comisiilor zonale ale monumentelor istorice cu 20% din indemnizația lunară a unui secretar de stat, spre deosebire de angajații Direcției care primesc



salarii mult mai reduse. De asemenea, se arată că Directorul executiv al Direcției pentru Cultură Dâmbovița nu a primit salariu de merit.

7.1. În drept, analizând aspectele reținute în acest caz, **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 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)

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, 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.

7.5. 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)

7.6. 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 aspectele ridicate de petentă sunt de natură discriminatorie sau sunt induse distincții care au efect discriminatoriu, astfel cum este prevăzut în art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.7. Luând act de susținerile părților cu privire la reducerea schemei organizatorice, sub aspectul art. 2 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul reține că în opinia petentei, tratamentul diferențiat se circumstanțiază prin reducerea numărului de angajați de la 8 la 7, în comparație cu alte Direcții județene pentru cultură care au, spre exemplu, 14 angajați. Colegiul reține că în opinia petentei, reclamata a solicitat Agenției Naționale a Funcționarilor Publici reducerea schemei de angajați cu 1 post ce devenise vacant prin demisia titularului, din rațiuni salariale. Astfel cum rezultă din susțineri, într-adevăr, a fost adoptată o decizie de reducere a numărului de posturi aferente Direcției pentru Cultură Dâmbovița. Reclamata a arătat, în acest sens, că din analizele monitorizărilor lunare ale execuției bugetului a rezultat că timp de 6 luni nu a fost ocupat un post aferent unei funcții publice din cadrul direcției, iar decizia a fost corelativă solicitării direcției de specialitate din cadrul Ministerului Culturii de suplimentare a numărului de posturi din cadrul Direcției Hunedoara unde s-a preconizat desfășurarea unui program în domeniul monumentelor istorice și arheologiei (obiective din lista patrimoniului mondial UNESCO, cetățile dacice din munții Orastie), precum și pe fondul unor incidente semnalate de practicare a detectărilor neautorizate.

7.8. Față de aceste constatări, coroborat prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, 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. Din acest punct de vedere, pornind de la premisa ipotetică a situării, de plano, în raport de analogie a direcțiilor județene pentru cultură, din subordinea Ministerului Culturii, trebuie analizat dacă reducerea schemei organizatorice (în cazul petentei spre deosebire de celalalte direcții) a fost indusă datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

7.9. Oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a petentei trebuie să fie constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în



sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege. În considerarea acestor elemente, coroborat aspectelor deduse soluționării, din probele aflate la dosar, Colegiul Director nu poate reține materializarea unei circumstanțe care să fi dat naștere unui tratament diferit, respectiv un raport de cauzalitate între faptele imputate de petenta și eventuale criterii interzise de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Pe de altă parte, Colegiul observa ca nici petenta nu a indicat un criteriu în virtutea căruia consideră ca ar fi fost discriminata. Astfel, în cauză nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

7.10. Cu privire la capătul de cerere referitor la sporul pentru condiții vătămătoare, Colegiul reține susținerile petentei în sensul că discriminarea este materializată, în opinia sa, prin neacordarea sporului în speță, comparativ cu angajații care își desfășoară activitatea în aceeași clădire cu sediul Direcției pentru Cultură Dâmbovița, care primesc sporul pentru condiții vătămătoare.

7.11. Colegiul director ia act că potrivit Ordonanței de Guvern nr. 6 din 24 ianuarie 2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, art. 16 „(1) Sporul pentru condiții vătămătoare, de până la 10% din salariul de bază, se acordă funcționarilor publici care își desfășoară activitatea în cadrul autorităților și instituțiilor publice în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruiaj.

(2) Categoriile de funcționari publici, quantumul sporului prevăzut la alin. (1) și condițiile de acordare se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, prin actul administrativ al ordonatorului principal de credite, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat.

(3) Locurile de muncă pentru care se acordă sporul prevăzut la alin. (1) vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

7.12. În același sens, potrivit Ordonanței de Guvern nr. 10 din 30 ianuarie 2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale 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 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, cu modificările și completările ulterioare,



art. 14 „(1) Se acordă un spor pentru condiții vătămătoare, de până la 10% din salariul de bază, personalului contractual care desfășoară activitate în cadrul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv personalului încadrat în centrala Ministerului Afacerilor Externe, în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență și stații de bruiaj.

(2) Categoriile de personal contractual, quantumurile sporului prevăzut la alin. (1) și condițiile de acordare se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, prin actul administrativ al ordonatorului principal de credite, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat.

(3) Locurile de muncă pentru care se acordă sporul prevăzut la alin. (1) vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare emise de autoritățile abilitate în acest sens.

7.13. Colegiul observă că petenta a depus la dosar înscrisuri, în speță solicitările adresate Ministerului Culturii și Cultelor pentru a se aproba acordarea sporului pentru condiții vătămătoare, respectiv adresa cu nr. 526/27.03.2007, nr.160/28.01.2008, nr. 339/21.02.2008 și nr. 684/23.04.2008. Colegiul observă că reclamata, prin adresa nr. 2036/VN/26.03.2008, a solicitat instituțiilor subordonate date referitoare la măsurile întreprinse pentru prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității lucrătorilor, buletine de determinare din care să rezulte valorile limită de expunere, influențele financiare pentru anul în curs, astfel încât până la soluționarea petiției nu s-a luat o decizie referitoare la acordarea sporului întrucât nu au fost primite informațiile solicitate de la toate instituțiile subordonate.

7.14. În raport cu aceste constatări, Colegiul este de opinie că acordarea sporului pentru condiții vătămătoare este corelativ îndeplinirii unor condiții obiective, în speță funcționarii în cadrul autorităților și instituțiilor publice a unor instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență și stații de bruiaj. Astfel, legiuitorul a prevăzut în mod obiectiv faptul că locurile de muncă pentru care se acordă sporul în cauză vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare emise de autoritățile abilitate în acest sens.

7.15. Pe de altă parte, actele normative incidente situației invocate de petentă (O.G. nr. 6/2007, art. 16 alin.2 și O.G. nr. 10/2008, art. 14 alin.2) stabilesc în mod expres procedura de acordare a sporului pentru condiții vătămătoare. În acest sens art. 16 alin.2 din O.G. nr. 6/2007 și art.14 alin.2 din O.G. nr. 10/2008 prevede că prin actul administrativ al ordonatorului principal de credite se stabilesc categoriile de funcționari publici și de personal contractual, quantumul sporului și condițiile de acordare, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat.

7.16. Coroborat prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director reține că până la soluționarea dosarului reclamata nu a adoptat o decizie cu privire la acordarea sporului pentru condiții vătămătoare deoarece nu au fost primite informațiile solicitate de la toate instituțiile subordonate. Or, față de acest aspect, Colegiul este de opinie că în cauză nu se poate reține



incidența raportului de comparabilitate sau analogie între Direcția pentru Cultură Dâmbovița și celelalte instituții sau autorități publice cu sediul în aceeași clădire, de vreme ce condițiile de acordare a sporului, categoriile de beneficiari, cuantumul acestuia și încadrarea în bugetul aprobat se stabilesc prin act administrativ al ordonatorilor de credit. Astfel, este în sarcina fiecărui ordonator de credit al instituțiilor publice respective, în mod individual, să stabilească prin act administrativ, în condițiile legii, acordarea sporului pentru categoriile de angajați din subordine. Este adevărat că în speță, sporul pentru condiții vătămătoare este strans legat de existența instalațiilor care generează câmpuri electromagnetice, însă acest element obiectiv este de natură doar a da naștere unei vocații la sporul în speță, ce se poate realiza în condițiile în care ordonatorul de credite, prin act administrativ, stabilește categoriile de funcționari publici și de personal contractual, cuantumul sporului și condițiile de acordare, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat. Or, din acest punct de vedere, Colegiul director este de opinie că nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

7.17. Relativ la capătul de cerere privind plata membrilor Comisiilor zonale ale monumentelor istorice, cu 20% din indemnizația lunară a unui secretar de stat, spre deosebire de angajații Direcției care primesc salarii mult mai reduse, Colegiul director ia act de legea nr. 422/2001 privind protejarea monumentelor istorice, republicată. Potrivit capitolului II din legea nr. 422/2001, art. 30, Comisia Națională a Monumentelor Istorice este organism științific de specialitate, fără personalitate juridică, cu rol consultativ în domeniul protejării monumentelor istorice, care funcționează pe lângă Ministerul Culturii și Cultelor. Comisia Națională a Monumentelor Istorice propune strategiile și avizarea metodelor, normativelor și măsurilor tehnico-științifice din domeniul protejării monumentelor istorice.

7.18. Potrivit art. 33 din legea nr. 422/2001: "(1) Comisia Națională a Monumentelor Istorice are următoarele atribuții: a) propune aprobarea strategiei naționale privind protejarea monumentelor istorice, elaborata de Institutul Național al Monumentelor Istorice; b) formulează prioritățile privind lucrările și măsurile necesare pentru asigurarea protejării monumentelor istorice, indiferent de situația lor juridică și de sursa de finanțare; c) propune aprobarea, prin ordin al ministrului culturii și cultelor, a metodelor, normelor, normativelor și reglementărilor din domeniul protejării monumentelor istorice, elaborate de Ministerul Culturii și Cultelor sau de instituțiile specializate din subordinea acestuia; d) propune clasarea, declasarea, neclasarea sau nedeclasarea și schimbarea grupei de clasare a monumentelor istorice; e) propune criteriile de atestare a specialiștilor și experților din domeniul protejării monumentelor istorice, precum și criteriile de reglementare a activității operatorilor economici cu activitate în domeniul protejării monumentelor istorice; f) propune avizarea Planului de amenajare a teritoriului național - secțiunea "Zone construite protejate"; g) propune avizarea pentru secțiunile de specialitate din planurile privind amenajarea teritoriului care au ca obiect monumentele istorice sau zone construite protejate; h) propune avizul privind studiile de fundamentare istorico-științifică pentru delimitarea zonelor de protecție a monumentelor istorice clasate



în grupa A sau a zonelor construite protejate care cuprind monumente istorice clasate în grupa A, ale secțiunilor de specialitate din planurile de amenajare a teritoriului și planurile urbanistice, precum și pentru proiectele de restaurare a monumentelor istorice clasate în grupa A; i) propune avizul pentru studiile de fundamentare și secțiunile de specialitate din planurile urbanistice generale ale unităților administrativ-teritoriale și din planurile urbanistice zonale, precum și pentru planurile urbanistice de detaliu, care au ca obiect monumente istorice clasate în grupa A sau zone construite protejate care cuprind monumente istorice clasate în grupa A; j) propune avizul pentru documentațiile privind intervențiile asupra monumentelor istorice sau inscripționarea monumentelor istorice, având la baza texte avizate de organisme sau instituții științifice de specialitate; k) propune avizul pentru intervenții asupra imobilelor situate în zonele de protecție a monumentelor istorice și în zonele construite protejate, pentru care nu există regulamente de construcție avizate conform art. 26 alin. (1) pct. 7; l) propune monumente istorice pentru a fi incluse în Lista patrimoniului cultural și natural mondial, precum și în Lista patrimoniului mondial în pericol, elaborate de UNESCO; m) propune avizarea folosirii unor materiale, tehnici și tehnologii noi pentru restaurarea monumentelor istorice, în baza documentațiilor de specialitate; n) propune programe de pregătire a specialiștilor, precum și planuri-cadru de învățământ, de formare și specializare în domeniul protejării monumentelor istorice.

7.19. De asemenea, Colegiul observă că potrivit art. 34 alin.1 din legea nr. 422/2001 „(1) Comisiile regionale ale monumentelor istorice se reorganizează în comisii zonale ale monumentelor istorice pe lângă serviciile publice deconcentrate ale Ministerului Culturii și Cultelor, ca organisme științifice de specialitate descentralizate ale Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice, fără personalitate juridică, cu rol consultativ în domeniul protejării monumentelor istorice.

Potrivit art. 34 alin.5 din legea nr. 422/2001 “Comisiile zonale ale monumentelor istorice au următoarele atribuții: a) fundamentează și propun elementele specifice strategiei regionale privind protejarea monumentelor istorice; b) formulează prioritățile pentru protejarea monumentelor istorice în plan regional, în vederea evaluării și asigurării fondurilor necesare; c) analizează și propun Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice clasarea sau declasarea monumentelor istorice din regiunile lor de competență în grupa A sau B, după caz; d) propun avizul privind documentațiile de urbanism și amenajarea teritoriului pentru instituirea, delimitarea și reglementarea construirii zonelor de protecție a monumentelor istorice clasate în grupa B sau a zonelor construite protejate cu monumente istorice clasate în grupa B; e) propun avizarea studiilor de fundamentare din planurile de amenajare a teritoriului, planurile urbanistice generale, planurile urbanistice zonale ale localităților care cuprind monumente istorice clasate în grupa B; f) propun avizarea planurilor urbanistice de detaliu și a proiectelor de execuție în zonele de protecție a monumentelor istorice din grupa A și în zonele protejate cu monumente istorice clasate în grupa A, pentru care există reglementări avizate de Ministerul Culturii și Cultelor; g) propun avizul privind documentațiile tehnice care cuprind lucrări de cercetare, investigații,



expertize tehnice, proiecte tehnice și detalii de execuție pentru monumentele istorice clasate în grupa B; h) propun avizul privind documentațiile pentru lucrări de întreținere și reparații curente la monumentele istorice clasate în grupa A, care nu aduc modificări de arhitectura ori ale componentelor artistice, în condițiile în care lucrările se execută cu materiale și tehnici de lucru specifice epocii de edificare a monumentului istoric; i) îndeplinesc alte atribuții date în competența, potrivit dispozițiilor prevăzute în Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice.

7.20. Potrivit art. 33 alin.2 și alin.3 din legea nr. 422/2001, republicată, "Atribuțiile Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice, menționate la alin. (1) lit. d), g), j) și k), pot fi delegate comisiilor regionale ale monumentelor istorice, în condițiile stabilite de Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice". Potrivit art. 33 alin.3 "Membrii Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice și ai comisiilor zonale ale monumentelor istorice primesc o indemnizație lunară, pentru lunile în care comisiile se întrunesc, reprezentând 20% din indemnizația lunară a unui secretar de stat, la care se adaugă decontarea cheltuielilor de participare la lucrările comisiilor".

7.21. Or, din perspectiva prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, în speță al incidenței în câmpul unor categorii de persoane plasate în situații analoage sau comparabile, Colegiul este de opinie ca membrii Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice și ai comisiilor zonale ale monumentelor istorice nu se afla în raport de comparabilitate sub aspectul salarizării cu angajații Direcției pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național. Acest aspect rezultă din atribuțiile comisiilor stabilite de legiuitor în mod expres prin prevederile legii nr. 422/2001 cât și al remunerației membrilor comisiilor în speță, sub forma unei indemnizații al cărei quantum și condiții de acordare sunt expres prevăzute de legiuitor. 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. Relativ la capatul de cerere privind salariul de merit pentru Directorul executiv al Direcției pentru Cultură Dâmbovița, Colegiul Director ia act de **Ordonanța de Guvern nr. 6 din 24 ianuarie 2007** privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, și Ordonanței de Guvern nr. 10 din 30 ianuarie 2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale 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 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, cu modificările și completările ulterioare.

7.23. Potrivit art.8 din O.G. nr. 6/2007, cu modificările și completările ulterioare „(1) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, ordonatorul de credite poate acorda, în limita a 20% din numărul de posturi corespunzătoare funcțiilor publice, prevăzut în statul de funcții, un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de bază, care face parte din acesta și care constituie bază de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază. Ordonatorii principali de credite care au în subordine unități bugetare cu un număr redus de funcții publice pot aproba ca încadrarea în numărul maxim de beneficiari de salariu de merit și în proporțiile stabilite pentru funcțiile publice de execuție să se facă la nivelul unităților respective luate împreună; repartizarea numărului de beneficiari de salariu de merit pe unitățile luate în calcul, în acest caz, se face de către ordonatorul principal de credite.

(2) Salariile de merit se acordă funcționarilor publici încadrați pe funcții publice de execuție în proporție de cel puțin două treimi din numărul total al funcțiilor publice stabilit în condițiile alin. (1).

(3) Funcționarii publici care beneficiază de salariu de merit se stabilesc, pe baza rezultatelor obținute în activitatea desfășurată în anul anterior, în luna ianuarie.

(4) Pot beneficia de salariu de merit funcționarii publici care nu au fost sancționați și cei a căror sancțiune a fost radiată de drept, potrivit legii. Ordonatorii de credite pot stabili, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative ale funcționarilor publici, criterii suplimentare pentru acordarea salariilor de merit.

(5) În cazul în care intervin modificări ale raportului de serviciu din motive care nu sunt imputabile funcționarului public, inclusiv modificarea raportului de serviciu prin promovarea funcționarului public în cauza, salariul de merit acordat se menține până la expirarea perioadei pentru care a fost stabilit.

(6) În cazul în care raporturile de serviciu ale funcționarilor publici care beneficiază de salariu de merit încetează sau se suspendă, salariile de merit se redistribuie, începând cu data de întâi a lunii următoare, altor funcționari publici care îndeplinesc condițiile pentru acordare.

(7) Pentru funcționarii publici salariul de merit se poate acorda după o perioadă de cel puțin 6 luni de la angajare.

(8) Funcționarii publici debutanți nu pot beneficia de salariu de merit”.

7.24. Potrivit art. 10 din O.G. nr. 8/2008 „(1) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, ordonatorul de credite poate acorda, în limita a 15% din numărul total al personalului contractual prevăzut în statul de funcții, la începutul anului bugetar, un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de bază, care face parte din acesta și care constituie bază de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază. Salariile de merit se vor acorda personalului contractual încadrat pe funcții de execuție în proporție de cel puțin două treimi din numărul total stabilit. Ordonatorii principali de credite



care au în subordine unități bugetare cu un număr redus de posturi pot aproba ca încadrarea în numărul maxim de beneficiari de salariu de merit și în proporțiile stabilite pentru funcțiile de execuție să se facă la nivelul unităților respective luate împreună. Repartizarea numărului de beneficiari de salariu de merit pe unitățile luate în calcul, în acest caz, se face de către ordonatorul principal de credite.

(2) Personalul contractual care beneficiază de salariu de merit se stabilește o dată pe an, după aprobarea bugetelor anuale, pe baza rezultatelor obținute în activitatea desfășurată în anul precedent, apreciată conform criteriilor elaborate de ordonatorul principal de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale. În cazul în care pe parcursul anului intervin modificări ale funcției deținute, care nu sunt imputabile persoanei beneficiare de salariu de merit, inclusiv modificarea funcției prin promovare, acordarea acestuia se menține până la expirarea perioadei pentru care a fost stabilit. În cazul în care pe parcursul anului se întrerup raporturile de muncă ale unor beneficiari de salariu de merit, acesta se poate redistribui, de la data de 1 a lunii următoare, altor persoane care dețin funcții de același nivel, respectiv funcții de conducere sau de execuție, pe perioada rămasă.

(3) Pentru personalul contractual nou-angajat, salariul de merit se poate acorda după o perioadă de cel puțin 6 luni de la angajare.

(4) Personalul încadrat ca debutant nu poate beneficia de salariu de merit.

(5) Personalul salarizat cu indemnizație lunară ca unică formă de remunerare a activității nu se cuprinde în numărul total de posturi în vederea determinării numărului de beneficiari ai salariului de merit.

7.25. Față de aceste constatări, în raport cu petiția, astfel cum este redactată, Colegiul reține că petenta invocă faptul că salariul de merit a fost acordat doar celor care lucrează direct în Ministerul Culturii și Cultelor spre deosebire de directorul Direcției pentru Cultură Dâmbovița. Reclamata arată că în cadrul Direcției pentru Cultură Dâmbovița există un număr de 6 posturi aferente funcției publice, astfel încât se poate acorda un singur salariu de merit care, potrivit prevederilor legale, se poate acorda numai unui funcționar public de execuție. De asemenea, se arată că fiecare instituție subordonată are autonomie în acordarea salariilor de merit.

7.26. Luând act de susținerile părților relativ la acest aspect al petiției, Colegiul este de opinie că, astfel cum rezultă din prevederile art. 8 din O.G. nr. 6/2007 și art. 10 din O.G. nr. 10/2008, normele legale privind salariul de merit au un evident caracter dispozitiv („ordonatorul de credite poate acorda”), iar nu imperativ, astfel încât acordarea salariului de merit nu reprezintă o obligație legală pentru angajator, deci un drept câștigat pentru angajați, ci doar o facultate. Colegiul este de opinie că normele legale în speță dau naștere unei vocații la salariul de merit numai în situația în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege. (vezi art. 8 din O.G. nr. 6/2007 și art. 10 din O.G. nr. 10/2008) În raport de aceste reglementări, se observă, fără echivoc, că acordarea salariului de merit presupune îndeplinirea cumulativă a unor condiții, în speță: obținerea de rezultate deosebite în activitatea desfășurată pe parcursul anului anterior, lipsa sancționării pe parcursul anului anterior și îndeplinirea unor criterii suplimentare



în cazul în care sunt stabilite prin consultarea cu organizațiile sindicale reprezentative. Pe de alta parte, prevederile legale în speță stabilesc că salariile de merit se acordă funcționarilor publici încadrați pe funcții publice de execuție în proporție de cel puțin două treimi din numărul total al funcțiilor publice stabilit în condițiile alin. (1) al art. 8 din O.G. nr. 6/2007.

7.27. Or, raportat la prevederile art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este de opinie că în speță nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege 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.

7.28. De altfel, în raport cu aspectele deduse soluționării, Colegiul Director observă că situațiile invocate reprezintă împrejurări care pun în discuție justificarea drepturilor funcționarilor publici ori personalului contractual în raport cu modul de interpretare și aplicare al unor prevederi normative în materie de drepturi salariale, în speță, O.G. nr. 6/2007, O.G. nr. 10/2008. De altfel, trebuie precizat că potrivit O.G. nr. 6/2007, cu modificările și completările ulterioare, art. 31 "(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază, sporurilor, premiilor și a altor drepturi, care se acorda potrivit prevederilor prezentei ordonanțe, este de competența ordonatorilor de credite.

(2) Contestația poate fi depusă în termen de 30 de zile de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarului public.

(3) Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile de la înregistrare, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de autoritate ori instituție publică sau, după caz, cu avizul reprezentanților funcționarilor publici, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.

(4) Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (1) persoana în cauza se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii".

7.29. În același sens, potrivit art.32 din O.G. nr. 10/2008, cu modificările și completările ulterioare: „(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază, sporurilor, premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor prezentei ordonanțe este de competența ordonatorilor de credite.

(2) Contestația poate fi depusă în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale.

(3) Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, al reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.

(4) Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (1) persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente, potrivit legii, în termen de 30 de zile de la data comunicării soluționării contestației.

7.30. Or, astfel cum a statuat judecătorul constituțional prin jurisprudența sa, aspectele privind situația de fapt și justificarea drepturilor subiective ale părților, precum și modul de interpretare și de aplicare a legii sunt de competența instanțelor de judecată. Astfel, interpretarea legii este atributul suveran al instanței de judecată în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens este, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 51 din 5 octombrie 1993, Decizia nr. 120 din 16 noiembrie 1994, Decizia nr. 39 din 10 aprilie 1996, Decizia nr. 300 din 1 iulie 1997, Decizia nr. 151 din 27 octombrie 1998, Decizia nr. 160 din 10 noiembrie 1998, Decizia nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 74 din 25 aprilie 2000, Decizia nr. 93 din 11 mai 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004.)

7.31. În raport cu aspectele petiției deduse soluționării, Colegiul Director este de opinie că nu pot fi reținute acte sau fapte care intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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. aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;
4. o copie a hotărârii se va transmite părților: Direcția pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național-Dâmbovița , prin reprezentant, cu sediul în Târgoviște, Piața Tricolorului, nr. 1, jud. Dâmbovița; Ministerul Culturii și Cultelor, cu sediul în Sos. Kiseleff, nr. 30, Sector1, București.
5. o copie a hotărârii se va transmite Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

P ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte
(oo)


C.N.C.D.
Vicepreședinte
CORINA COMȘA

GERGELY DEZIDERIU – Membru

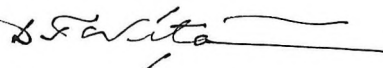


HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



VASILE ANA MONICA – Membru



Data redactării 04.08.2008

Red. D.G., Tehnored. A.P., 4 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.

