



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 532
din 18.11.2015

Dosar nr.: 406/2015

Petiția nr.: 4481/29.06.2015

Petent: Federația Sanitas din România

Reclamat: -

Obiect: discriminare privind salarizarea bugetarilor așa cum rezultă din OUG nr. 83/2014 și Legea nr. 71/2015 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice în anul 2015 precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. Federația Sanitas din România, cu sediul în mun. București, Bd. Nicolae Bălcescu nr.21, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare asupra modalității de acordare a salarizării bugetarilor ca urmare a apariției OUG nr. 83/2014 și Legii nr. 71/2015 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice în anul 2015 precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice.

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 4714/09.07.2015 a fost citată petenta cu mențiunea excepției de necompetență materială, invocată din oficiu.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta solicită să se constate discriminarea produsă prin adoptarea prevederilor art. 1 alin. 5 indice 1 din OUG nr. 83/2014 completată și aprobată prin Legea nr. 71/2015 care, datorită efectelor și consecințelor pe care le creează, avantajează în mod vădit salariații din aparatul de lucru al Parlamentului, al instituțiilor și autorităților publice, Consiliul Concurenței, Curții de Conturi, în detrimentul celorlalte categorii de personal plătit din fonduri publice prin crearea unor privilegii de salarizare primei categorii, respectiv dreptul salariaților acestora de a beneficia de maximum de salarizare stabilit la nivelul fiecărei instituții și lipsa oricăror avantaje de același tip pentru ceilalți salariați plătiți de la bugetul de stat.

4.1.2. Astfel, la data de 18.12.2014 a fost publicată în Monitorul Oficial OUG nr.83/2014 care, la art.1 din acest act normativ, stabilea că salarizarea în anul 2015 a personalului plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2014 în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții și nu se aplică valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare.

4.1.3. Ulterior, prin Legea nr. 71/2015 de aprobare a OUG nr. 83/2014, legiuitorul a introdus la art. 1 din acest act normativ un alineat nou, respectiv alin. 5 indice 1, în care stabilește că “Prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), personalul din aparatul de lucru al Parlamentului și din celelalte instituții și autorități publice, salariat la același nivel, precum și personalul din cadrul Consiliului Concurenței și al Curții de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 din aceste instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție/grad/treaptă și gardație, va fi salariat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții”.

4.1.4. În acest sens, petenta apreciază că legiuitorul face o distincție nejustificată și discriminatorie între salariații din aparatul de lucru al Parlamentului, al instituțiilor și autorităților publice, Consiliul Concurenței, Curții de Conturi și celelalte categorii de personal plătit din fonduri publice prin crearea unor privilegii de salarizare primei categorii, respectiv dreptul salariaților acestora de a beneficia de maximum de salarizare stabilit la nivelul fiecărei instituții și lipsa oricăror avantaje de același tip pentru ceilalți salariați plătiți de la bugetul de stat. În aceste condiții se încalcă principiile echității și egalității, legiuitorul creând în cadrul personalului plătit din fonduri publice două clase de salariați, respectiv una privilegiată ce se regăsește în cadrul anumitor instituții ale statului și alta defavorizată, de salariați pentru care interesul decidentului politic de a-i stabili remunerații în condiții de egalitate nu subzistă.

4.1.5. Pentru toate motivele arătate mai sus, petenta solicită constatarea discriminării realizate prin prevederile enunțate și tragerea la răspundere a instituției care a adoptat acest act normativ.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare produsă ca urmare a adoptării prevederilor art. 1 alin. 5 indice 1 din OUG nr. 83/2014 completată și aprobată prin Legea nr. 71/2015 care, datorită efectelor și consecințelor pe care le creează, avantajează

În mod vădit salariații din aparatul de lucru al Parlamentului, al instituțiilor și autorităților publice, Consiliul Concurenței, Curții de Conturi, în detrimentul celorlalte categorii de personal plătit din fonduri publice, prin crearea unor privilegii de salarizare primei categorii, respectiv dreptul salariaților acestora de a beneficia de maximum de salarizare stabilit la nivelul fiecărei instituții și lipsa aceluiași drepturi de natură salarială pentru ceilalți salariați plătiți de la bugetul de stat.

5.2. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și urmează a se pronunța asupra excepției de necompetență materială invocată din oficiu.

5.3. În speța supusă analizei, în exercitarea competențelor sale, Colegiul director este chemat să se pronunțe cu privire la o circumstanță ce decurge din procesul legislativ, împrejurare ce instituie discriminări, în opinia petentei, în contradicție cu principiul nediscriminării.

5.4. Luând act de susținerile petentei, raportat la excepția de necompetență materială, Colegiul director constată că potențiala faptă de discriminare invocată, anume că prevederilor art. 1 alin. 5 indice 1 din OUG nr. 83/2014 completată și aprobată prin Legea nr. 71/2015, delimitează salariații plătiți din bugetul de stat în două categorii. Prevederea amintită a dus la aplicarea în mod neunitar a modalității de încadrare/acordare a drepturilor de natură salarială și este *de facto* echivalentă unei probleme de constituționalitate, iar răspunderea legiuitorului nu poate fi apreciată de către Colegiul director deoarece C.N.C.D. își exercită atribuțiile strict sub aspectul investigării, constatării și sancționării acelor fapte considerate discriminatorii și care atrag răspunderea contravențională.

5.5. Or, discriminarea în cazul semnalat nu își are izvorul într-un fapt volitiv sau omisiv al unei persoane (fizice sau juridice, publice/private) cât, prezumtiv, în caracterul prevederilor actului normativ invocat. Însă opțiunea legiuitorului și examinarea soluțiilor legislative alese de către legiuitor precum și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

5.6. Coroborând aspectele deduse soluționării cu jurisprudența sa, Colegiul director conchide că nu analizează modul de stabilire *sui generis*, prin lege, a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii, ori nereglementarea de către legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei persoane sau categorii de persoane.

5.7. De altfel, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 997 din 07.10.2008, a admis excepția de neconstituționalitate a art. 20 din O.G. nr. 137/2000, republicată considerând că în măsura în care s-ar admite că pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000, republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unui text de lege, s-ar pune în discuție legitimitatea Consiliului de a înlătura consecințele faptelor discriminatorii, prin hotărâri, ce pot duce, în ultimă instanță, la încetarea aplicabilității unor dispoziții de lege și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, încalcându-se în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea în atribuțiile legislativului, dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art.16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

5.8. Prin urmare, Colegiul director a decis admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D., invocată din oficiu, în conformitate cu **Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale**.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență materială invocată din oficiu a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în conformitate cu **Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale**.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei Federația Sanitas din România cu sediul în mun. București, Bd. Nicolae Bălcescu nr.21, sector 1.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 19.02.2016

Tehnoredactată M.M.
Motivată D.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Punct de vedere *

Colegiul director al CNCD întrunit în ședința din 18.11.2015 a reținut următoarele:

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2, oferă următoarele definiții pentru discriminare:

(1) 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.

[...]

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

(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau

comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-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 analoge 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).

Analizând aspectele menționate de către petentă, 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 analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

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.

Reținând definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

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

Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Astfel, 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.

Analizând situația în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit și care are ca scop sau ca efect afectarea unui drept, în condiții de egalitate.

Raportat la situația expusă de către petentă, Colegiul reține faptul că nu este vorba de situații comparabile, întrucât categoria de personal vizată și reprezentată de petentă activează sub reglementările Legii nr. 185/2015 pentru aprobarea O.U.G. nr. 70/2014 privind salarizarea personalului din cadrul sistemului public sanitar și sistemului public de asistență socială în anul 2015.

În raport de cele mai sus menționate, Colegiul opinează faptul că nu sunt întrunite cumulativ cele patru elemente ale discriminării nefiind vorba de situații comparabile tratate diferit.

Cu respect,

Asztalos Csaba Ferenc
Președinte

Dincă Ilie
Membru Colegiu director

Verificat SCSR