



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 336 din 19.07.2023

Dosar nr.: 856/2022

Petiția nr.: 8536/23.11.2022

Petent:

Parte reclamată: Ministerul Sănătății

Obiect: prevederi discriminatorii ale *O.U.G. nr. 131/2020 privind reglementarea unor măsuri*

Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau domiciliul procesual ales al petentului

1.

Numele, sediul sau domiciliul procesual ales al părții reclamate

2. **Ministerul Sănătății**, cu sediul în mun. București, str. Cristian Popișteanu nr. 1-3, sect.

1

II. Procedura de citare

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 a părților.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 361/17.01.2023 au fost citate părțile, pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 31.01.2023, ora 10.30, ședința de audiere desfășurându-se la sediul instituției din mun. București, str. Valter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1. Citația adresată petentului a fost transmisă prin intermediul poștei electronice, pe adresa de e-mail....., la dosar existând dovada primirii corespondenței. Citația adresată părții reclamate a fost transmisă cu poșta militară.

5. Prin intermediul citației adresate petentului, în conformitate cu art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348/2008, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru presupuse fapte de discriminare care derivă din acte normative (conform Deciziei nr. 997 din 7 octombrie 2008).

6. Procedura legal îndeplinită.

7. La termenul de audieri părțile au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 633/26.01.2023 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 1286/16.02.2023).

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 1286/16.02.2023 s-a comunicat petentului posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la punctul de vedere al părții reclamate.

10. Petentul nu a depus concluzii scrise.

III. Susținerile părților

11. Susținerile petentului

12. Petentul, angajat în cadrul Direcției de Sănătate Publică Gorj (instituție în subordinea Ministerului Sănătății), încadrat în funcția publică de consilier superior pe postul de informatician (inginer), clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Compartimentul Informatică și Biostatistică Medicală, se consideră discriminat de prevederile O.U.G. nr. 131/2020 privind reglementarea unor măsuri.

13. Petentul precizează că, începând cu luna februarie 2020, pe lângă activitatea de rutină desfășurată conform fișei postului, a fost implicat (prin decizii ale conducerii unității) în activitatea de prevenire, limitare și control a cazurilor de infecție cu noul coronavirus.

14. Petentul arată că, de la debutul pandemiei, munca sa a fost suplimentată cu activități permanente/zilnice pentru asigurarea măsurilor de limitare/prevenire a răspândirii infecției COVID-19 prevăzute în Legea 136/2020, precum și în norme, hotărâri, ordine în vigoare, având responsabilități de execuție și coordonare/îndrumare în cadrul activității de supraveghere și monitorizare a îmbolnăvirilor cu coronavirus COVID-19 (*ex. comunicarea telefonică cu persoanele autoizolate, întocmirea situațiilor cu persoanele autoizolate în vederea asigurării hranei și apei, izolare persoane venite din străinătate, eliberare adeverințe aviz epidemiologie, întocmire decizii cu caracter individual prin care se confirmă sau infirmă, după caz, măsura carantinării persoanei în spațiul special desemnat de autorități sau măsura izolării, transmitere date statistice zilnic, introducerea date în platforma introducere date în platforma Alerte MS și Corona-Forms, scanarea și transmiterea deciziilor de izolare și carantinare către medicii de familie, precum și emiterea și transmiterea derogărilor persoanelor aflate în izolare și carantinare pentru înmormântări, urgențe medicale, și alte situații, incidența - cazurile de COVID 19 înregistrate la nivel județean și cumulate pe utimele 14 zile - informație întocmită zilnic și transmisă pe e-mail către MS, CJCCI, ISJ și Instituției Prefectului județului Gorj privind situația epidemiologică pe fiecare localitate, precum și publicarea pe site-ul propriu al instituției).*

15. Petentul susține că, o dată cu intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 131/2020, începând cu luna august 2020, s-a acordat un spor de 30%, calculat la salariul de bază, funcționarilor publici încadrați în serviciul de control în sănătate publică *{conform art. 1 lit. b)}*, precum și personalului instituțiilor prefectului implicat în activități de prevenire și combatere a efectelor pandemiei de COVID-19, a cărui finanțare se asigură de la capitolul 51.01. "Autorități publice și acțiuni externe", cu excepția prefectului și subprefectului *{conform art. 5 lit. alin. 1)}*. În anul 2022, odată cu intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 44/2022 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate, precum și pentru interpretarea, modificarea și completarea unor acte normative, începând cu luna aprilie 2022 a fost acordat un spor de 30% din salariul de bază funcționarilor publici încadrați în cadrul structurilor de control în sănătate publică din cadrul direcțiilor de sănătate publică, directorului executiv și directorilor executivi adjuncți *{conform art. 9 alin. 1}*.

16. În continuare, petentul susține că dumnealui, funcționar public, informatician în cadrul Compartimentului Informatică și Biostatistică Medicală, a continuat să efectueze și în anul 2022 activitățile expuse în O.U.G. nr. 131/2020, dar nu a primit sporul prevăzut de

ordonanță.

17. Petentul menționează că, în data de 09.09.2020, a adresat (alături de alți colegi) un memoriu Ministerului Sănătății, înregistrat la nivelul DSP Gorj cu nr. 10342/9.09.2020, considerând că inițiatorul proiectului O.U.G. nr. 131/2020 trebuie să acorde/să asigure o remunerație echitabilă tuturor persoanelor care desfășoară activitate anti-COVID, neexistând o justificare obiectivă pentru acordarea sporului doar directorilor executivi și funcționarilor publici din cadrul SCSP (inspecției sanitare de stat), prin această legiferare fiind discriminat personalul care a asigurat în proporție de 90% desfășurarea activităților anti-COVID; petentul susține că nu a primit niciun răspuns la memoriul respectiv.

18. Petentul precizează că, urmare transmiterii unor propuneri de modificare a proiectului legislativ în sensul acordării sporului de 30% tuturor personalului din DSP-uri care desfășoară activitățile expuse în nota de fundamentare, a primit un răspuns umilitor (nr. MS - SMSS 2050/2022), neacordarea sporului fiind justificat prin art. 1 alin. 5 din *O.U.G. nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, în anul 2020 (când s-a acordat sporul de 30%, respectiv 40%, funcționarilor publici, prin O.U.G nr. 131/2020) "înghețarea" salariilor bugetarilor la nivelul lunii decembrie 2019 fiind prevăzută de O.U.G. nr. 1/2020.

19. Petentul susține că, fiind implicat în activitatea de prevenire și combatere a efectelor pandemiei (având în vedere activitățile dispuse de directorul executiv prin mai multe decizii interne), este expus la virusul COVID-19, având același grad de risc de infectare cu persoanele din cadrul Serviciului Control în Sănătate Publică și cu conducerea instituției din cadrul Direcției de Sănătate Publică a Județului Gorj; activitatea personalului (funcționarii publici din subordinea directorului executiv și directorului executiv adjunct economic) poate fi justificată efectiv prin documentele produse și dovedită prin pontajele lunare și prin dispoziția prin care întreg personalul din cadrul DSP Gorj se află la dispoziția conducerii instituției pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice în contextul mai sus menționat, peste programul normal de lucru, respectiv în zilele de sâmbătă/duminică și sărbători legale.

20. Petentul consideră că, în conformitate cu prevederile OMS nr. 1078/2010, sintagma "*sarcini de serviciu pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19*" nu poate fi restrânsă la personalul de specialitate medicală, deoarece toate categoriile de personal din cadrul DSP sunt implicate în coordonarea, implementarea măsurilor pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 dispuse prin actele normative adoptate pe perioada stării de urgență, respectiv pe starea de alertă.

21. Petentul consideră că legiuitorul a omis și nu a avut în vedere că dinamica epidemiologică a infecțiilor cu COVID-19 a presupus analize și măsuri imediate care au impus prelungirea programului de lucru și nu în ultimul rând chemarea de la domiciliu a salariaților în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile; în raport cu prevederile Ord. MS nr. 1078/2010, atribuțiile care revin direcțiilor de sănătate publică județene au pe de o parte un caracter general și vizează activitățile de organizare, coordonare, implementare, monitorizare, control, care revin organelor de conducere (director executiv, director executiv adj. ec., director exc. adj. sănătate publică), iar pe de altă parte atribuții cu caracter specific care revin structurilor funcționale din cadrul direcției (incluzând domeniul resurselor umane, juridic, audit public intern, economic-financiar, achiziții publice, statistică/informatică, avize/autorizări, relații cu publicul, asistență

medicală și programe de sănătate, precum și domeniul sănătate publică).

22. Petentul consideră că, prin acordarea sporului de 30% la salariul de bază doar pentru anumiți funcționari publici, s-au creat diferențe mari de salarizare în cadrul Direcției de Sănătate Publică Gorj, în aceeași instituție persoanele aflate în situații profesionale identice fiind tratate diferit din punct de vedere al salarizării, în condițiile în care munca este identică; mai mult decât atât, în cadrul instituției angajatoare DSP Gorj sporul de 30% la salariul de bază se acordă atât medicilor cât și inginerilor, psihologilor, economiștilor, chimiștilor, personalului cu studii de drept din cadrul Serviciului Control în Sănătate Publică.

23. Petentul precizează că nu există nicio deosebire de substanță între atribuțiile sale și cele ale funcționarilor publici care primesc sporul de 30%, acestea regăsindu-se dezvoltate de legiuitor în OMS nr. 1078/2010 și transpuse de fiecare angajator în fișele de post ale angajaților, angajatorul neputând schimba natura atribuțiilor pentru o funcție determinată.

24. Rezultă așadar că situația de discriminare contestată în prezenta cauză este raportată nu numai la alte instituții așa cum este instituția Prefectului Gorj, ci chiar și în cadrul aceluiași angajator-DSPJ Gorj.

25. Susținerile reclamatului

26. Reclamatul, prin notele scrise depuse la dosar, invocă excepția lipsei calității procesuale pasive a Ministerului Sănătății (autoritatea centrală în domeniul sănătății publice care coordonează asistența de sănătate publică și verifică respectarea reglementărilor în domeniul sănătății publice), pe motiv că O.U.G. nr. 131/2020 a fost emisă de Guvernul României.

27. Reclamatul susține că motivația Guvernului României a fost în considerarea faptului că elementele menționate definesc un context excepțional, care vizează interesul public general și care constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată, în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată.

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

28. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României, revizuită:

art. 1 alin. (3) - Statul român: *„România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni: *„(1) Statul are ca fundament unitatea poporului român și solidaritatea cetățenilor săi. (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”*

art. 15 alin. (1) – Universalitatea: *„Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”*

art. 16: *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*

art. 20 - *Tratatele internaționale privind drepturile omului: „(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”*

art. 41 - *Munca și protecția socială a muncii: „(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. (2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”*

Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008:

art. 72: *“Petentul, respectiv persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”*

art. 73: *“Consiliul soluționează sesizarea sau petiția prin hotărâre a Colegiului director.”*

art. 74: *“După sfârșitul dezbaterilor, membrii Colegiului director deliberază în secret, în ședință. Ședința de deliberare poate avea loc în aceeași zi sau la o dată ulterioară, stabilită de Colegiul director.”*

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:

art. 2 alin. (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”.*

V. Principiile de analiză

Curtea Constituțională a reținut că principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituția României nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă:

- la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,
- la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat în această situație.

În cazul discriminării substanțiale sau de facto, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Principiul egalității nu înseamnă uniformitate așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

Suntem în prezența discriminării directe atunci când o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria "criteriului protejat".

Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 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 și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau fetei de discriminare și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării.

Conform cauzisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

VI. Motivele de fapt și de drept

28. În fapt, Colegiul director constată că petentul reclamă faptul că, prin intrarea în vigoare a prevederilor *O.U.G. nr. 131/2020*, o parte a personalului direcțiilor de sănătate publică este exclus de la acordarea sporului de 30% la salariul de bază pentru executarea, conducerea sau coordonarea de misiuni și sarcini de serviciu pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

29. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare*,

republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general și de către O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată, în special.

30. Pe cale de excepție, potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor *{„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”}*, **Colegiul director urmează a analiza excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată din oficiu.**

31. Raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr. 137/2000, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte stabilite prin acte normative, arătând că o eventuală constatare a unei fapte de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat ar afecta norme juridice cu caracter de lege. Pentru a reține incidența unui atare scop, Colegiul director ar trebui să analizeze modul de stabilire *sui generis* a unor drepturi în favoarea unor persoane sau categorii de persoane în mod diferit față de alte persoane ori categorii, precum și modul de reglementare de către legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unor persoane sau categorii de persoane. Or, din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

32. Având în vedere aceste aspecte, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra cauzei deduse judecății și, în consecință, Colegiul director admite excepția de necompetență materială privind normele juridice cu caracter de lege, invocată din oficiu, având în vedere Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008, urmând a emite un punct de vedere privind obiectul petiției, conform deciziilor instanțelor judecătorești în domeniu.

33. Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale 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 interesează aici 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 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.”

34. Având în vedere prevederile art. 18 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 („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.”), Colegiul director prezintă următorul:

PUNCT DE VEDERE

35. Potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată, prin discriminare se înțelege “*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de 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 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*”.

36. 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. De asemenea, presupune ca tratamentul diferențiat să nu fie **justificat obiectiv** de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

37. Criteriile enumerate de O.G. nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55),

menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

38. Privind dreptul încălcat, acesta poate fi orice drept prevăzut de O.G. nr. 137/2000, de legislația națională, respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza **Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei**, 22 decembrie 2009, §53, arată că **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată: „i. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale; ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale; iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții); iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune).”

39. Totodată art. 5 din **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „*Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.*”

40. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul dintre 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.

41. CEDO, în cazuistica sa, a arătat că marja de apreciere a statelor în ceea ce privește problema stabilirii dacă – și în ce măsură – diferențele existente în situații similare în alte privințe justifică o diferență de tratament variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei (**Rasmussen împotriva Danemarcei**, 28 noiembrie 1984, §40); marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (**Zeman împotriva Austriei**, 29 iunie 2006, §33); în domeniile în care nu există o practică comună a statelor marja de apreciere este la fel mai largă (**S.H. și alții împotriva Austriei**, 3 noiembrie 2011, §69).

42. În cauza dedusă judecării, Colegiul director opinează că ne aflăm în prezența unei inechități în ceea ce privește acordarea unui beneficiu salarial, pentru o categorie de angajați din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București care execută, conduce sau coordonează misiuni și sarcini de serviciu pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

43. Colegiul director consideră că, în situația în care personalul din cadrul altor structuri ale direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București își desfășoară activitatea în aceleași condiții cu personalul Serviciului de Control în Sănătate Publică, desfășurând atribuții identice cu funcționarii prevăzuți de O.U.G. nr. 131/2020, neacordarea beneficiului salarial pentru toți salariații care desfășoară activitate anti-COVID din cadrul DSP-urilor reprezintă discriminare.

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. Admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
2. Emiterea unui punct de vedere de specialitate;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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 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

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RADU-COSMIN SĂVULESCU – Membru



Data redactării: 20.11.2023

Redactat și motivat de C.C.B. și D.S.M.

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.