



MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
DIRECȚIA GENERALĂ JURIDICĂ
RO-București, Piața Revoluției nr. 1 A, Sector 1
Tel.: 021.264.87.07 / Fax: 021.264.87.40 /
e-mail: dgj_secretariat@mai.gov.ro

Ex. nr. 2 /3
Nr. 105166/SDI/BOM
București, 08.08.2025

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU
COMBATerea DISCRIMINĂRII

05 AUG 2025

REGISTRATURĂ
SIRE NR. 6059

Către

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

În referire la citația Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) nr. 5312 din 11.07.2025 (dosar nr. 407/2025, petiție nr. 4541/2025) privind *memoriul formulat de domnul R.S.A., referitor la instituirea unui potențial tratament discriminatoriu prin acordarea privilegiată a majorării salariale¹ în cuantum de 12,5% personalului Direcției Generale Anticorupție (DGA) și Direcției Generale de Protecție Internă (DGPI)*, vă comunicăm următoarele:

I. Potrivit **art.30** din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor (Procedura), aprobată prin Ordinul președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr.27/2024, înțelegem să susținem **excepția de necompetență invocată din oficiu de Colegiul director al CNCD**, întrucât prin situația de fapt adusă în atenție sunt sesizate aspecte privind modalitatea de acordare a majorărilor salariale, aspecte reglementate la nivel normativ, iar interpretarea și aplicarea actelor normative și a actelor administrative cu caracter normativ intră în competența instanțelor judecătorești.

O analiză raportată la compatibilitatea actelor normative cu normele legale referitoare la discriminare sau la egalitatea în drepturi **excede competenței CNCD**, având în vedere organizarea statului potrivit principiului separației și echilibrului puterilor – legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale.

Corelativ obiectului petiției și raportat la potențiala discriminare instituită, în opinia petentului, prin modalitatea de aplicare a actelor normative în materia stabilirii drepturilor salariale, trebuie ținut cont de faptul că, în jurisprudența sa, Colegiul director al CNCD a statuat că **nu analizează** modul de stabilire *sui generis*, prin acte normative a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii, ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei persoane sau categorii de persoane.

În acest context, sunt relevante considerentele Deciziei Curții Constituționale a României nr.997/2008 *referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 20 din*

¹ în condițiile art.14 alin.(3) din anexa nr.VI la Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare potrivit cărora dispozițiile art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt neconstituționale, în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

În raport cu statuările Curții Constituționale a României referitoare la Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, este lipsit de echivoc faptul că, prin natura sa, CNCD investighează, constată și sancționează fapte de discriminare.

De altfel, Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr.997/2008, a statuat că în măsura în care s-ar admite că pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, CNCD 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 altor texte de lege, încălcându-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, pe de o parte, prevederile unei legi sau ordonanțe și, pe de altă parte, dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art. 16 din Constituția României, care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

De asemenea, precizăm faptul că CNCD, ca autoritate de stat autonomă, **nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a actelor normative, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.**

Totodată, trebuie amintite și Deciziile Curții Constituționale a României nr. 818/2008, nr. 819/2008, nr. 820/2008 și nr. 821/2008 prin care s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Evidențiem, în context, inclusiv **poziția constantă a CNCD** cu privire la petiții prin care au fost sesizate potențiale situații discriminatorii rezultate din **aplicarea și interpretarea dispozițiilor legale**, împrejurare în care **Colegiul director a manifestat în mod evident poziția de a nu se pronunța**, invocând faptul că demersul reprezintă un atribut legal și exclusiv al instanțelor de judecată.

În acest context, aducem în atenție jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO), relevant fiind paragraful 23 aferent cauzei Kechko împotriva Ucrainei „Curtea consideră că statul este cel care este în măsură să stabilească ce beneficii trebuie plătite angajaților săi din bugetul de stat. Statul poate dispune introducerea, suspendarea sau încetarea plății unor astfel de beneficii prin modificări legislative corespunzătoare (...)”.

Statul se bucură de o largă marjă de apreciere în determinarea oportunității și intensității politicilor sale în acest domeniu. Astfel, Curtea constată că nu este rolul său să verifice în ce măsură existau soluții legislative mai adecvate pentru atingerea obiectivului de interes public urmărit, cu excepția situațiilor în care aprecierea autorităților este vădit lipsită de orice temei².

Mai mult, prin hotărârea pronunțată în cauza *Dumitru Daniel și alții împotriva României* (paragraful 41), CEDO a statuat că legiuitorul trebuie să dispună, la punerea în aplicare a politicilor sale, mai ales a celor sociale și economice, de o amplă marjă de apreciere pentru a se pronunța atât asupra existenței unei probleme de interes public care necesită un act normativ, cât și a alegerii modalităților de aplicare a actului.

II. În ceea ce privește conținutul petiției nr. 4541/2025 (dosar nr. 407/2025), în considerarea **art. 36 alin.(2) lit. d)** din Procedură, precizăm următoarele:

În drept, potrivit art.14 alin.(3) din anexa nr. VI la Legea-cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, „*Personalul **militar, polițiștii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil care desfășoară activități privind prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului propriu beneficiază de majorarea soldei de funcție/salariului de funcție/salariului de bază cu 12,5%.***”

Potrivit art.90 din anexa nr. VI din același act normativ, instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională emit norme metodologice, aprobate prin ordin al ordonatorului principal de credite, iar în aplicarea acestei norme a fost emis Ordinul ministrului afacerilor interne nr.S/7/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea prevederilor legale referitoare la salarizarea personalului militar, polițiștilor și personalului civil din cadrul MAI, cu modificările și completările ulterioare.

În ceea ce privește majorarea salarială de 12,5%, aceasta este acordată personalului care desfășoară activități de prevenire și combatere a corupției și are ca raționament faptul că personalul beneficiar se află în mod constant în sfera de responsabilitate instituțională ce implică un risc profesional suplimentar.

În raport de acest aspect rezultă că majorarea în discuție reprezintă un spor aferent riscului funcțional și specificului postului, personalul care are atribuții permanente legate de corupție fiind supus unui regim profesional diferit, care presupune discreție, integritate, loialitate instituțională suplimentare, precum și o pregătire constantă în domeniul de referință.

² a se vedea cauza Wieczorek împotriva Poloniei, paragraful 59 sau cauza Mellacher împotriva Austriei, paragraful 53.

Evocăm, în context, faptul că însăși Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, ratificată de România prin Legea nr.365/2004, subliniază gravitatea problemelor pe care le pot cauza actele de corupție, inclusiv în sfera stabilității și siguranței societăților, acestea „*subminând instituțiile și valorile democratice, valorile etice și justiția și compromițând dezvoltarea durabilă și statul de drept*”.

În același sens, textul preambulului Convenției penale privind corupția, adoptată la Strasbourg la 27 ianuarie 1999, ratificată de România prin Legea nr.27/2002, prevede că fapta de corupție „*constituie o amenințare pentru democrație, preeminența dreptului și drepturile omului, subminează principiile de bună administrare, echitate și justiție socială, denaturează concurența, împiedică dezvoltarea economică și pune în pericol stabilitatea instituțiilor democratice și bazele morale ale societății*”.

În fapt, în referire la petent, acesta face parte din personalul Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, instituție care funcționează potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.104/2001 *privind organizarea și funcționarea Poliției de Frontieră Române, cu modificările și completările ulterioare*, și a actelor normative subsecvente, îndeplinind atribuții distincte de cele specifice DGA și DGPI.

Chestiunea acordării sau neacordării dreptului salarial suplimentar în discuție trebuie analizată pornind de la activitățile pe care trebuie să le îndeplinească sau să le exercite un funcționar public cu statut special sau un cadru militar, pentru a putea beneficia de o majorare salarială precum cea în discuție.

Astfel, în ceea ce privește DGA, potrivit art.1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.120/2005 privind operaționalizarea Direcției generale anticorupție din cadrul Ministerului Afacerilor Interne³, structură înființată prin Legea nr.161/2005⁴, *Direcția generală anticorupție este structura specializată a Ministerului Afacerilor Interne, cu personalitate juridică, pentru prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului ministerului*.

În ceea ce privește DGPI, atribuțiile acestei structuri sunt stabilite, în principal, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.76/2016 *privind înființarea, organizarea și funcționarea Direcției Generale de Protecție Internă a Ministerului Afacerilor Interne*, cu modificările și completările ulterioare.

În acord cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.76/2016, cu modificările și completările ulterioare, unul dintre scopurile DGPI este circumscris asigurării integrității profesionale a personalului Ministerului Afacerilor Interne.

În legătură cu activitățile desfășurate de personalul DGA și DGPI, rezultă că acestea se disting de specificul și atribuțiile Poliției de Frontieră Române, situațiile reclamate nefiind comparabile sau similare.

În raport de cele de mai sus arătăm că petentul, în calitate de polițist de frontieră nu desfășoară activități similare celor derulate de personalul DGA sau DGPI, motiv pentru care nu poate revendica un drept salarial specific acestor instituții, activitățile derulate de personalul

³ cu modificările și completările ulterioare;

⁴ privind stabilirea unor măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul Ministerului Afacerilor Interne;

celor două structuri nefiind comparabile, astfel încât să justifice în mod legitim și obiectiv acordarea majorării salariale inclusiv petentului.

Atunci când este analizată identitatea de situații trebuie avută în vedere identitatea de activitate desfășurată și de pregătirea profesională specifică.

Or, cazul dat, în absența existenței unui caz similar al unui alt lucrător din cadrul instituției în care este încadrat petentul, care să presteze același tip de activitate și care să dețină aceleași responsabilități precum persoanele care fac parte din categoria care beneficiază de majorarea salarială de referință, căruia să i se fi acordat majorarea salarială de 12,5%, **nu se poate constata o diferență de tratament discriminatorie.**

Din perspectiva art.16 din Constituția României, referitor la egalitatea în drepturi, privită prin prisma unei pretinse discriminări salariale, aceste dispoziții constituționale nu impun identitate de tratament juridic cu privire la aplicarea unor măsuri, indiferent de natura lor. În esență, atribuțiile, competențele, sarcinile specifice, responsabilitățile și importanța activității desfășurate sunt diferite chiar și pentru personalul care este încadrat pe funcții similare, la diferite autorități sau instituții publice, și, prin urmare, stabilirea unui tratament juridic diferențiat apare ca justificată.

III. Cadrul legal aplicabil la nivel european este reprezentat de prevederile art.14 cu denumirea marginală *Interzicerea discriminării* din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, care dispune astfel: „*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*”

De asemenea, prezintă interes și dispozițiile art.16 cu denumirea marginală *Egalitatea în fața legii* din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene care dispune că „*Toate persoanele sunt egale în fața legii.*”

La nivel național, Constituția României, la art.16 alin.(1) denumit *Egalitatea în drepturi*, cuprinde următoarele: „*Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*”

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată la art.2 alin.(1) în Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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.*

În situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este cauzat de apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul actului normativ (art.2 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare).

În context, trebuie să se analizeze un posibil tratament diferențiat cu privire la modalitatea de acordare a majorării salariale la nivelul MAI în considerarea dispozițiilor art.14 alin.(3) din anexa nr. VI la Legea-cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, care stabilesc că „*Personalul militar, polițiștii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil care desfășoară activități privind prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului propriu beneficiază de majorarea soldei de funcție/salariului de funcție/salariului de bază cu 12,5%*”.

În cazul dat, petentul în calitate de polițist de frontieră nu se află într-o situație comparabilă cu cea a personalului structurilor invocate în memoriu, acesta exercitând atribuții specifice reglementate în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr.104/2001, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul Curții Europene a Drepturilor Omului s-a apreciat 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 (*Hotărârile Stubbings și alții împotriva Regatului Unit din 22.10.1996, paragraful 72 și Rasmussen împotriva Danemarcei din 28 noiembrie 1984, paragraful 40*).

Prin jurisprudența sa relevantă, CEDO reiterează că art. 14 (Interzicerea discriminării) din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale acordă protecție împotriva discriminării în folosința drepturilor și libertăților garantate de celelalte dispoziții substanțiale ale Convenției⁵. Totuși, nu orice diferență de tratament va constitui o încălcare în mod automat a acestui articol (art. 14 din Convenție). În schimb, trebuie stabilit că alte persoane aflate într-o situație asemănătoare sau în mod relevant similară beneficiază de tratament preferențial și că nu există nicio justificare rezonabilă sau obiectivă pentru această distincție⁶.

În ceea ce privește incidența unei posibile situații de discriminare raportată la prezenta petiție, la paragraful 135 din cauza *Molla Sali împotriva Greciei*, „Curtea (...) reiterează că în exercitarea drepturilor și libertăților garantate de Convenție, art. 14 oferă protecție împotriva tratamentului diferit, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, al persoanelor în situații similare. În înțelesul art. 14, o diferență de tratament este discriminatorie dacă «nu are o justificare obiectivă și rezonabilă», adică dacă nu urmărește un «scop legitim» sau dacă nu există un «raport rezonabil de proporționalitate» între mijloacele folosite și scopul urmărit⁷”. În continuare, paragraful 136 al aceleiași hotărâri statuează că „Statele contractante se bucură de o anumită marjă de apreciere în a evalua dacă și în ce măsură diferențele în situații altfel similare justifică un tratament diferit. Sfera de aplicare a acestei marje variază în funcție de circumstanțe, de obiect și de istoricul acestuia⁸”.

⁵ a se vedea hotărârea *Van der Musselle împotriva Belgiei* paragraful 43.

⁶ a se vedea hotărârea *Fredin împotriva Suediei* (nr. 1), paragraful 60.

⁷ a se vedea cauza *Fabris împotriva Franței* (MC), paragraful 56.

⁸ a se vedea cauza *Naidin împotriva României*, paragraful 46.

În raport cu Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, încă din preambul se menționează la considerentul (4), dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

De asemenea, la art. 4 alin. (1) din directiva mai sus amintită se prevede faptul că „fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

Prin Decizia nr. 3/29.01.2024, la considerentul 84, Înalta Curte de Casație și Justiție (ÎCCJ) a statuat că atribuțiile, competențele, sarcinile specifice, responsabilitățile și importanța activității desfășurate pot fi diferite chiar și pentru personalul care este încadrat pe funcții identice sau asemănătoare, dar la autorități sau instituții publice diferite. De asemenea, la considerentul 93 se arată că atât Curtea Constituțională a României, cât și ÎCCJ, în mecanismele de control al constituționalității legii și, respectiv, de asigurare a interpretării și aplicării unitare a legii, corespunzător misiunilor trasate pentru fiecare dintre acestea prin Constituția României, **au stabilit că existența unor diferențe în privința cuantumului sporurilor acordate aceleiași categorii de personal care își desfășoară activitatea în instituții diferite nu constituie o încălcare a principiului nediscriminării.**

În același context, prezintă interes și Decizia ÎCCJ nr.4643/12.10.2021, prin care a fost anulată hotărârea CNCD nr.294/2017, Înalta Curte reținând că diferențierea în acordarea sporului pentru risc și suprasolicitare neuropsihică este justificată obiectiv de un scop legitim, respectiv structura în care își desfășoară activitatea personalul și aspectele care derivă implicit din aceasta, precum și de complexitatea, natura cauzelor și condițiile specifice de desfășurare a activității.

Față de normele legale învederate și aspectele expuse în cuprinsul prezentei adrese, prin raportare la petiția formulată de către domnul R.S.A., Ministerul Afacerilor Interne apreciază demersul promovat de acesta în fața CNCD ca neîntemeiat și lipsit de o justificare obiectivă, în raport de un eventual act de discriminare aplicat de către instituția noastră.

Având în vedere aspectele expuse anterior, acestea prezintă relevanță datorită faptului că, în cazul de referință, ne aflăm în prezența unei justificări obiective a tratamentului

diferențiat, prin prisma activităților realizate și a muncii prestate în structuri diferite de cea în care își desfășoară activitatea petentul, și anume de către personalul DGA și al DGPI, astfel cum acestea au fost descrise mai sus.

În consecință, nu se poate reține întrunirea elementului de analogie sau de comparabilitate între cele două categorii de personal identificate.

Astfel, pornind de la cele arătate la pct. II din prezenta adresă, precizăm că nu se poate reține existența unor elemente care să indice o eventuală discriminare a petentului și nici vreo prevedere legală care să fi fost încălcată de către MAI.

Având în vedere elementele prezentate, apreciem că afirmațiile petentului sunt vădit nefondate, iar situația expusă de acesta nu poate echivala cu pretinsa discriminare pe care o susține, astfel încât conduita Ministerului Afacerilor Interne să fie considerată discriminatorie.

Luând în considerare aspectele precizate anterior, apreciem că nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de **art. 2** din *Ordonanța Guvernului nr.137/2000*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în speță nefiind întrunite elementele constitutive ale unei fapte de *discriminare*.

IV. Prezentul punct de vedere se comunică Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **în două exemplare**, în considerarea dispozițiilor *art.68 alin.(3)* din *Procedură* și *ca urmare a solicitării dumneavoastră*.

Cu deosebită stimă,

DIRECTOR GENERAL

Mihaela CĂLIN

