



7.11.2024

## COMUNICARE CĂTRE MEMBRI

**Subiect:** Petiția nr. 0867/2023, adresată de Paula Pott, de cetățenie portugheză, privind echitabilitatea și egalitatea salarială în sectoarele public și privat din UE

### 1. Rezumatul petiției

Petiționara solicită instituțiilor europene să consolideze articolul 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (egalitatea în fața legii) prin introducerea unui raport salarial atât în sectorul public, cât și în cel privat. În opinia petiționarei, cel mai mare salariu al funcționarilor publici din UE nu ar trebui să depășească de douăzeci de ori cel mai mic salariu al funcționarilor publici naționali (luând în considerare toate statele membre ale UE). Petiționara prevede, de asemenea, un raport în sectorul privat în ceea ce privește salariul unui director general, director general și președinte al unei societăți private în comparație cu salariul cel mai mic practicat de societatea respectivă.

### 2. Admisibilitate

Declarată admisibilă la 6 decembrie 2023. Comisia a fost invitată să furnizeze informații [articolul 227 alineatul (5) din Regulamentul de procedură – noul articol 233 alineatul (5) din Regulamentul de procedură].

### 3. Răspunsul Comisiei, primit la 7 noiembrie 2024

Petiționara solicită instituțiilor europene să consolideze articolul 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (egalitatea în fața legii) prin introducerea unui raport salarial atât în sectorul public, cât și în cel privat. În opinia petiționarei, cel mai mare salariu al funcționarilor publici din UE nu ar trebui să depășească de douăzeci de ori cel mai mic salariu al funcționarilor publici naționali (luând în considerare toate statele membre ale UE). Petiționara prevede, de asemenea, un raport în sectorul privat în ceea ce privește salariul unui director general, director general și președinte al unei societăți private în comparație cu salariul

cel mai mic practicat de societatea respectivă.

#### *Observațiile Comisiei*

1. În ceea ce privește introducerea unui raport salarial în sectorul privat:

- Principiul atribuirii (astfel cum este stabilit la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană) înseamnă că Uniunea poate acționa numai în limitele competențelor care i-au fost conferite prin tratatele UE.
- Titlul X din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) stabilește competențele UE în domeniul politicii sociale. Acestea includ, în temeiul articolului 153 alineatul (1) litera (b) și al articolului 153 alineatul (2) litera (b), posibilitatea de a adopta directive care să stabilească cerințe minime în domeniul „condițiilor de muncă”.
- Remunerarea lucrătorilor reprezintă o parte importantă a condițiilor lor de muncă și, prin urmare, s-ar putea considera că intră, în principiu, în domeniul de aplicare al articolului 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE. Cu toate acestea, articolul 153 alineatul (5) din TFUE prevede în mod expres că dispozițiile acestui articol „nu se aplică remunerațiilor”.
- Conform jurisprudenței Curții de Justiție, excepția referitoare la „remunerații” menționată la articolul 153 alineatul (5) din TFUE își găsește justificarea în faptul că stabilirea nivelului salariilor face parte din autonomia contractuală a partenerilor sociali la nivel național, precum și din competența statelor membre în materia respectivă. În aceste condiții, s-a considerat că determinarea nivelului salariilor trebuie exclusă din procesul de armonizare<sup>1</sup>.
- Măsura solicitată de petiționară, care s-ar aplica societăților private, indiferent de sectorul în care își desfășoară activitatea, ar constitui o ingerință directă a legislației UE în stabilirea remunerației în cadrul Uniunii. Prin urmare, ea este în principiu exclusă, în stadiul actual al dreptului Uniunii, din competența legiuitorului UE.
- În ceea ce privește trimiterea făcută de petiționară la articolul 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, ar trebui remarcat faptul că articolul 51 alineatul (2) din același instrument juridic prevede că „Carta (...) nu creează nici o competență sau sarcină nouă pentru Uniune și nu modifică competențele și sarcinile stabilite de tratate”.

2. În ceea ce privește introducerea unui raport salarial în sectorul public:

Deși Uniunea are competența (exclusivă) de a reglementa remunerarea funcționarilor publici ai UE, introducerea unui plafon în salariile acestora, astfel cum a solicitat petiționara, nu ar fi adecvată din punct de vedere politic.

Dacă dorește să atragă cetățeni cu înaltă calificare și multilingvi din toate statele membre, inclusiv din statele membre cu cele mai competitive piețe ale forței de muncă, Uniunea trebuie să ofere un pachet de remunerare competitiv. Un personal cu înaltă calificare este esențial pentru punerea în aplicare a politicilor Uniunii.

Actuala structură salarială a funcționarilor UE a fost stabilită de colegiutorii Parlamentului European și de statele membre în cadrul Consiliului. Studii comparative recente arată că nivelul de remunerare și beneficiile funcționarilor UE sunt în concordanță cu cele oferite de organizații comparabile și proporționale cu calificările și experiența necesare pentru a lucra într-un mediu internațional și complex. Trebuie reamintit faptul că Comisia a propus ultimele două reforme

---

<sup>1</sup> Hotărârea din 13 septembrie 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509), punctul 40, Hotărârea din 15 aprilie 2008, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223), punctul 123, și Hotărârea din 10 iunie 2010, *Bruno și alții* (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329), punctul 36.

ale Statutului funcționarilor pentru a moderniza pachetul de remunerare a personalului, inclusiv pensiile.

*Concluzie*

Pe baza celor de mai sus, Comisia concluzionează că petiția se referă la un subiect care:

- în ceea ce privește sectorul privat, nu se încadrează, în principiu, în competențele Uniunii Europene și,
- în ceea ce privește sectorul public, în special salariile funcționarilor publici ai UE, nu ar fi adecvat din punct de vedere politic.