



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 762 din 30.10.2019

Dosar nr.: .518/2019

Petiția nr.: 3877/05.07.2019

Petenți:

Obiect: posibilă faptă de discriminare săvârșită prin aplicarea diferențiată a prevederilor legale ale H.G. nr. 1092/2006 și crearea unor diferențieri de drepturi pentru funcționarii care lucrează în aceleași spații

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.....

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranță Alimentelor Covasna prin reprezentant legal – str. Ciucului nr.149, municipiul Sf. Gheorghe, județ Covasna

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenții, angajați ai părții reclamate, sesizează cu privire la discriminarea ce decurge din înlăturarea recunoașterii și exercitării în condiții de egalitate a acelorași drepturi privind lucrul în condițiile de muncă deosebit de periculoase. Aceștia subliniază că nu beneficiază de aceleași compensații financiare care se acordă conform condițiilor de muncă deosebit de periculoase stabilite prin Directiva 2000/54/CE și implementate prin H.G. nr. 1092/2006 (art. 31-34).

III. Procedura de citare

6. 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, prin intermediul adreselor nr. 3877/02.08.2019 și 4516/02.08.2019, a citat părțile pentru data 06.09.2019.

7. Prin aceleași adrese, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a invocat din oficiu excepția necompetenței pentru aspectele privind interpretarea și aplicarea legii.

8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenții

9. Petenții angajați ai părții reclamate sesizează cu privire la discriminarea ce decurge din înlăturarea recunoașterii și exercitării în condiții de egalitate a acelorași drepturi privind lucrul în condițiile de muncă deosebit de periculoase, ei nebeneficiind de aceleași compensații financiare care se acordă conform condițiilor de muncă deosebit de

periculoase stabilite prin Directiva 2000/54/CE, așa cum aceasta a fost implementată prin HG nr. 1092/2006 (art. 31-34). De asemenea, aceștia precizează că motivul pentru care nu li se aplic aceleași prevederi sunt justificate de partea reclamată prin motive economice, respectiv pentru faptul că petenții au salariile mai mici decât cei care primesc compensația financiară. Petenții subliniază faptul că prin aceiași buletin de expertiză au fost constatate condițiile de muncă deosebit de periculoase.

10. Totodată, petenții susțin că unii salariați ai reclamatei au obținut aceste drepturi în baza unor hotărâri judecătorești definitive.

11. Ca și baza legală a dreptului la acordarea sporului pentru condiții de muncă deosebit de periculoase de la care au fost expuși petenții invocă Anexa nr.3 la regulamentul cadru aprobat de către DSP Covasna și a Ordinului ANSVSA nr.318/29.01.2018 pentru întregul personal din cadrul DSVSA Covasna.

12. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 5137/06.09.2019 petenții își completează petiția cu următoarele:

- solicită conform art.79 din Ordinul CNCD nr. 144/2008 și includerea unei recomandări cu caracter de îndrumare privind faptele sesizate cât și constatarea cazului de discriminare directă a petenților prin acordarea diferențiată a sporului pentru condiții de muncă deosebit de periculoase de către DSVSA Covasna și discriminarea acestora la locul de muncă prin înlăturarea de la recunoașterea și acordarea compensațiilor financiare pentru condițiile de muncă deosebit de periculoase în care lucrează aceștia prin comparație cu ceilalți salariați din cadrul DSVSA Covasna care beneficiază de această compensație cu toate că lucrează în aceleași spații sau structuri organizatorice.

- Cu privire la excepția necompetenței CNCD invocată din oficiu în temeiul art.28 din Ordinul nr. 144/2008, solicită să fie respinsă, considerând că CNCD este competent și potrivit dispozițiilor art. 18, art.19 coroborate cu art. 20 din OG nr. 137/2000, potrivit cărora:

- *Prin Decizia Curții Constitutionale nr.997/2008 s-a stabilit printre altele și faptul că, potrivit art. 16 din OG nr. 137/2000 instanța constituțională a avut în vedere ipoteza în care, cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, CNCD ar putea anula total sau parțial normative sau le-ar substitui cu dispoziții cuprinse în alte acte normative.*

- Totodată, precizează faptul că, urmare a sesizării lor, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate dispune emiterea unei recomandări cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, și fără a putea sancționa contravențional în vederea preintampinării încălcării principiului nediscriminării.

- Situația expusă privește excluderea petenților de la **acordarea aceleiași compensații financiare** cu cea acordată altor salariați care lucrează în condiții deosebit de periculoase identice, așa cum aceasta este definită de art.1 alin.2 lit. a) din HG nr.917/2017, deși condițiile de muncă deosebit de periculoase stabilite și prin Directiva 2000/54/CE, așa cum aceasta a fost implementată prin H.G. nr. 1092/2006 (art.31-34) fiind identice.

- Prevederile Codului muncii consacră principiul egalității de tratament în cadrul raporturilor de muncă și interzice toate formele de discriminare. Principiul egalității de tratament se extinde la drepturile salariatului, la respectarea demnității și a conștiinței acestuia fără nici o discriminare. De asemenea, actul normativ interzice discriminarea la stabilirea și acordarea salariului și prevede dreptul la plata egală pentru munca egală. (art. 5, art. 6, art. 159 alin. 3 C. Muncii).

-Discriminarea mai sus arată îndeplinește condițiile privind existența unui tratament diferentiat manifestat prin: a) acordarea compensației financiare reprezentate de sporul pentru condiții de muncă doar unora dintre salariații care lucrează în aceleași condiții și incinte din cadrul institutului; b) existența unui criteriu de discriminare, prin înlăturarea de la acordarea sporului pentru activitatea desfășurată în aceleași condiții și spații din cadrul institutului; c) existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferentiat; d) scopul sau efectul tratamentului diferentiat este înlăturarea de la

recunoașterea și exercitarea, în condiții de egalitate, a sporului pentru condiții de muncă, drept recunoscut de lege pentru toți salariații din DSVSA Covasna; e) salariații se găsesc în poziții comparabile; f) tratamentul diferentiat nu poate fi justificat obiectiv.

-Din situația deja expusă mai sus, se poate observa ca petentii au fost tratați mai puțin favorabil decât ceilalți salariați carora le-a fost recunoscut dreptul la acordarea sporului pentru condiții de muncă deosebit de periculoase, deși petenții lucrează în aceleași condiții de muncă.

Sușinerile reclamatei:

13. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 5046/03.09.2019, partea reclamată în calitate și de angajator al petenților susține că :

- în ceea ce privește excepția necompetenței C.N.C.D., invocată din oficiu consideram că aceasta este întemeiată, stabilirea salariilor petentilor a avut ca temei prevederile Legii-cadru nr. 153 /2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, iar instanțele de judecată au apreciat prin hotărâri definitive că deciziile de stabilire a salariilor au fost emise cu respectarea prevederilor legale.

- în fond dorim să arătăm următoarele: Stabilirea salariului personalului din cadrul DSVSA Covasna, prin deciziile individuale de salarizare a fost efectuată în baza prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

- în conformitate cu prevederile art. 38 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017, prevederile acestei legi se aplică etapizat.

-intenția legiuitorului, de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă stabilite prin Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv prin regulamentele aprobate conform art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 (în cazul de față HG nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală) în mod etapizat, reiese și din analiza prevederilor art. 38 alin. (3) din Legea cadru nr. 153/2017. Astfel, regula de bază este cea care prevede că începând cu data de 1 ianuarie 2018 se majorează cu 25% salariul de bază, respectiv sporul avut în plată în data de decembrie 2017. Legiuitorul prevede câteva situații de excepție la literele b) - j) din același alineat. Astfel la lit. c) se prevede că "prin excepție de la lit. a), începând cu data de 1 martie 2018, pentru personalul prevăzut în anexa nr. II, cuantumul sporurilor pentru condiții de muncă se determină conform Regulamentului-cadru de acordare a sporurilor, elaborat de Ministerul Sănătății și aprobat prin hotărâre a Guvernului până la data de 1 martie 2018, fără a depăși limita prevăzută la art. 25". Prin această excepție s-a creat posibilitatea ca personalul bugetar din familia ocupațională "Sănătate și asistență socială" să beneficieze de sporul pentru condiții de muncă așa cum este stabilit prin hotărâre de guvern, începând cu data de 1 martie 2018, și nu doar de majorarea cu 25% a sporului avut în plată în decembrie 2017. O situație asemănătoare este cea reglementată prin lit. j) al aceluiași alineat, conform căreia "prin excepție de la lit. a), cuantumul sporului prevăzut la art. 22 alin. (1) se acordă începând cu drepturile aferente lunii martie, fără a se depăși limita prevăzută la art. 25."

-Personalul din sistemul sanitar-veterinar nu se încadrează în niciuna dintre situațiile de excepție stabilite la lit. b)-j) din art. 38 alin. (3) astfel acordarea sporului pentru condiții de muncă în cazul lor fiind posibilă doar în momentul în care salariul de bază este stabilit raportat la anexele la legea-cadru.

- arată de asemenea, că aplicarea etapizată a legii-cadru pentru anul 2018, în sensul modalității de acordare a sporului pentru condiții de muncă, atât pentru personalul contractual, cât și pentru funcționarii publici din cadrul DSVSA Covasna a fost considerată

corectă de instanțele judecătorești. În dosarul nr. 402/119/2018, prin decizia nr. 314 din 11 martie 2019 pronunțată în faza de apel Curtea de apel Brașov a respins apelul formulat de Sindicatul Veterinarilor din cadrul DSVSA Covasna împotriva sentinței Tribunalului Covasna nr. 913/06.12.2018, prin care s-a respins cererea acordării unor drepturi salariale în favoarea personalului contractual din cadrul DSVSA Covasna în cauza ce a format obiectul dosarului nr. 403/119/2019, Tribunalul Covasna prin Sentința civilă nr. 783 din 12.10.2018 a respins ca neîntemeiată cererea formulată de Sindicatul Veterinarilor din DSVSA Covasna în numele membrilor de sindicat funcționari publici (printre care și reclamantii)

V. Motivele de fapt și de drept

14. Prin plângerea formulată de către petenți, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a fost sesizat cu privire la existența unei situații discriminatorii în aplicarea legii privind salarizarea angajaților care muncesc în condiții deosebit de periculoase.

15. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în cauză.

15. În drept, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(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 urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate

16. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director, dezbătând excepția de vădită necompetență a CNCD cu privire la existența unor diferențe de ordin salarial între personalul angajat care nu a obținut sporul adecvat condițiilor deosebit de periculoase față de categoria salariaților care a obținut pe cale judecătorească acest spor, respectiv obligarea părții reclamate să aplice corect legislația în vigoare cu plata drepturilor salariale restante.

17. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I- „Principii și definiții” al ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

18. Colegiul constată că petenții invocă vătămarea drepturilor ce li se cuvin prin existența unor diferențe de ordin salarial între personalul angajat de partea reclamată, respectiv între angajați care nu au obținut sporul pentru condiții periculoase și cei care au obținut acest spor în instanță, petenții solicitând obligarea părții reclamate să aplice corect legislația în vigoare.

19. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „**jurisdicție administrativă**” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

20. Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu reținând și aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

21. Or, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înlăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

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. Admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru .Combaterea Discriminării privind interpretarea și aplicarea legii.
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților .

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:
Nu e cazul**

VII. 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Data redactării: 14.11.2019

Motivat și redactat: CJ/PCS

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.