



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 797 Din 6.11.2019

Dosar nr.: 671/2019

Petiția nr.: 5695/30.09.2019

Petent: Federația Sindicală a Veterinarilor din România

Reclamat: Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor

Obiect: discriminare instituită prin acordarea compensațiilor financiare pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase sau deosebit de periculoase, în mod diferențiat

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1. Federația Sindicală a Veterinarilor din România

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor cu sediul în

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Sindicatul sesizează CNCD cu privire la discriminarea săvârșită de către angajator prin acordarea, în mod diferențiat, a compensațiilor financiare pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase sau deosebit de periculoase. Astfel, acesta susține că cea mai mare parte dintre angajații din cadrul structurilor subordonate ANSVSA, inclusiv a unei părți din angajații ANSVSA- structura centrală, sunt angajați de specialitate care efectuează activități sanitar-veterinare și nu primesc sporurile specifice sistemului sanitar-veterinar pentru siguranța alimentelor. Practic, tot personalul este supus unor condiții deosebite de muncă, însă beneficiază doar anumiți salariați.

III. Procedura de citare

4. 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 .

5. Părțile au fost citate pentru data de 05.11.2019 la sediul CNCD.

6. Procedura legal îndeplinită.

7. De asemenea, prin adresa de citare s-a invocat, din oficiu, excepția de necompetență a CNCD, întrucât modalitatea de interpretare și de aplicare a legii aparține în mod exclusiv instanței de judecată.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

8. Sindicatul sesizează CNCD cu privire la discriminarea săvârșită de către angajator prin neacordarea compensațiilor financiare pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite de muncă vătămătoare/periculoase sau deosebit de periculoase în mod unitar. Astfel, acesta susține că cea mai mare parte dintre angajații din cadrul structurilor subordonate ANSVSA, inclusiv a unei părți din angajații ANSVSA- structura centrală, sunt angajați de specialitate care efectuează activități sanitar-veterinare și nu primesc sporurile specifice sistemului sanitar-veterinar pentru siguranța alimentelor. Practic, Președintele ANSVSA a stabilit prin ordine cuantumul sporurilor în limita prevederilor din regulamentul aprobat prin HG nr. 917/2017.

Acordarea efectivă a sporurilor pentru angajații ANSVSA și din cadrul structurilor subordonate acesteia s-a făcut prin acte administrative individuale de stabilirea drepturilor salariale- salariu de bază și sporuri, emise de fiecare instituție angajatoare, respectiv ANSVSA pentru persoana proprie și de fiecare structură subordonată ANSVSA.

Susținerile reclamatului

9. Reclamatul susține că, în baza actelor normative în vigoare (Legea salarizării nr. 153/2017), a solicitat Direcției de Sănătate Publică efectuarea expertizei locurilor de muncă pentru acordarea sporurilor la salariul de bază cu anul 2018, pentru personalul propriu. Buletinul de determinare prin expertizare a locurilor de muncă, dovada consultării sindicatului cu privire la acordarea sporurilor pentru condițiile de muncă, precum și nominalizarea personalului de către șefii ierarhici au stat la baza emiterii ordinelor administrativ privind stabilirea cuantumului sporurilor în ceea ce privește condițiile de muncă pentru personalul din cadrul ANSVSA.

Reclamatul mai arată faptul că, la nivelul Senatului, s-au aflat în curs de dezbatere mai multe inițiative legislative pentru modificarea și completarea Legii nr. 153/2017.

V. Motivele de fapt și de drept

10. Pe cale de excepție, Colegiul director respinge excepția de necompetență a Consiliului, invocată din oficiu, întrucât obiectul petiției prezintă elementele de diferențiere, în conformitate cu art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată. Discriminarea nu are la bază ori ca fundament modul de aplicarea legii, ci modul în care angajatorul a înțeles să interpreteze și să aplice unele puncte de vedere ale Ministerului Muncii și Justiției Sociale, puncte de vedere care vizau cadrul general și care nu au interzis în mod expres acordarea sporurilor specifice, angajaților ANSVSA și structurilor subordonate acesteia.

11. În fapt, Colegiul director reține acordarea efectivă a sporurilor pentru angajații ANSVSA și din cadrul structurilor subordonate acesteia, prin acte administrative individuale de stabilire a drepturilor salariale (salariul de bază și sporuri), emise de fiecare instituție angajatoare. Deși prin Ordinul Președintelui ANSVSA cu privire la stabilirea cuantumului sporurilor privind condițiile de muncă, pentru structura proprie și pentru structurile subordonate, nu se face nicio excepție de la acordarea sporurilor specifice sistemului sanitar veterinar și pentru siguranța alimentelor, fiind atestat în mod

explicit, prin Buletinele de expertizare (care au stat la baza emiterii), dreptul tuturor angajaților de a beneficia de sporuri, conform încadrării, aceste sporuri se acordă în mod diferențiat.

12. În drept, analizând faptele reținute în petiție, 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 analoage 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 analoage 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 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.**

Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”.*

Art. 7 Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

13. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat penților s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate. În acest sens, Colegiul director reține că sporul pentru condiții de muncă deosebite/vătămătoare sau periculoase se acordă în mod diferențiat. Practic, aceste compensații financiare se acordă doar salariaților care au ajuns la nivelul maxim al salariului de bază, în detrimentul salariaților cu salarii mult mai mici care nu au ajuns al acest nivel, deși ambele categorii de angajați prestează aceeași muncă în aceleași condiții.

Colegiul director reține, în primul rând, că Sporul pentru condiții de muncă este prevăzut de o normă special, pct 6 subpunctul 6.2 al.1 lit a. pct 1 din capitolul II al anexei la legea salarizării nr. 153/2017, iar acordarea acestui drept salarial nu a fost condiționată de legiutor de necesitatea încadrării în nivelul salarial reglementat pentru anul 2022.

De asemenea, Colegiul director reține din susțineri și probele depuse la dosar faptul că petenții îndeplinesc toate criteriile pentru ca activitatea lor să fie încadrată în condiții vătămătoare/periculoase, așa cum a decis angajatorul, iar acest fapt trebuie compensate prin acordarea sporurilor specifice prevăzute de lege. Petenții solicită un spor determinat de specificul condițiilor în care lucrează, ca și ceilalți salariați, așadar, de o situație de fapt ce privește întregul colectiv, iar nu o situație particular unui anumit salariat, punctuală, izolată.

Mai mult, Colegiul director reține faptul că Președintele ANSVSA a aprobat acordarea sporurilor pentru condiții de muncă personalului din cadrul DSVSA și alte structuri subordonate, respectiv: Ilfov, Dâmbovița, Buzău, Galați, etc. Angajatorul nu a procedat însă la acordarea acestui spor pentru ingreg personalul, **desi în buletinul de expertiză nr. 37/30.01.2018, se menționează că tot personalul este supus unor condiții deosebite de muncă.**

Colegiul director consideră că se impune recunoașterea dreptului în cauză, față de consecințele pe care condițiile de muncă le pot avea asupra sănătății tuturor salariaților care prestează muncă în condițiile reținute prin buletinele de expertizare a locurilor de muncă.

Mai mult, Colegiul director nu poate reține ca fiind justificată aprecierea angajatorului conform căreia salariul de bază al salariaților stabilit începând cu 01.01.2018 nu este mai mare decât cel stabilit pentru anul 2022. Nici din Nota angajatorului și nici din adresa Ministerului Muncii și Justiției Sociale nu rezultă că, în situația în care, salariul de bază nu depășește nivelul prevăzut pentru anul 2022 nu se poate acorda sporul pentru condiții vătămătoare.

Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director consideră că acordarea diferențiată a sporului de muncă în condiții vătămătoare **doar** salariaților ale căror salarii de bază sunt mai mari decât cele stabilite pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorării salariale reglementate, reprezintă discriminare. Valoarea salariului de bază stabilită prin lege nu face ca munca efectivă a petenților să fie lipsită de riscul de îmbolnăvire ori să scadă acest risc.

Raportat la situația de fapt, Colegiul director constată fapta de discriminare și, pe lângă sancțiunea aplicată, recomandă angajatorului să depună toate diligențele necesare eliminării diferențelor nejustificate aplicate salariaților.

Raportat la cele de mai sus, Colegiul director reține în cauză încălcarea dispozițiilor art. 2 alin. 1, art. 7 lit. a), g), c) din OG nr. 137/2000, republicată.

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. Aspectele sesizate intră sub incidența dispozițiilor art. 2 alin. 1, art. 7 lit. a), g), c) din OG nr. 137/2000, republicată.;
2. Sancționarea reclamatului cu avertisment, potrivit art. 5 alin 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIANA - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Data redactării 15.11.2019

Hotărâre redactată și motivată de: Asztalos Csaba Ferenc

Angelica Paraschiv Gergely

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare,**

republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.