



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 973 din data de 18.11.2019

Dosar nr.: 486/2018

Petiția nr.: 4280/02.07.2018

Petent:

Reclamat: Centrul Județean de Cultură Dâmbovița

Obiect: nepromovare în grad profesional corespunzător pe criteriile „vârstă” și „performanțe profesionale” și nemajorarea salariilor artiștilor din cadrul C.J.C.D. cu 50%

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

..

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

Centrul Județean de Cultură Dâmbovița ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă nepromovarea în gradul profesional corespunzător vechimii deținute, fiind tratată diferențiat în raport cu colegii săi aflați în situații similare, precum și nemajorarea salariilor artiștilor cu 50%, astfel cum prevede O.U.G. nr. 2/06.01.2017

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 de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 4280/07.08.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4975/07.08.2018 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 04.09.2018. De asemenea, s-a adus la cunoștință părților excepția de necompetență materială a Consiliului, invocată din oficiu, raportat la capătul de cerere privind majorarea salariilor artiștilor cu 20% față de 50%, conform O.U.G. nr. 2/06.01.2017.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri petenta a fost prezentă, iar partea reclamată a fost absentă.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 5148/22.08.2018 partea reclamată depune un punct de vedere, care este comunicat petentei în cadrul ședinței de audieri din data de 04.09.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5695/17.09.2018 petenta depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 4280/02.07.2018 petenta, având funcția de solist vocal la compartimentul de specialitate Orchestra populară – Ansamblul Chindia în cadrul Centrului Județean de Cultură Dâmbovița, susține faptul că nu a fost promovată în gradul

profesional corespunzător vechimii deținute, fiind tratată diferențiat în raport cu colegii săi cu vechime și definitivare de studii.

11. Petenta susține că, în urma absolvirii Facultății de Muzică de la Universitatea Valahia în anul 2012, a fost promovată de la funcția de execuție de solist vocal cu studii medii, gradul I, la funcția de execuție de solist vocal cu studii superioare, gradul II, neținându-se cont de vechimea sa în muncă de 24 de ani și 7 luni conform căreia s-ar fi încadrat în gradul profesional maxim IA.

12. Petenta arată că în anul 2017 a obținut în instanță, prin Sentința judecătorească nr. 2332/22.11.2017, încadrarea în gradul I - corespunzător vechimii de 20 de ani în profesie, după ce anterior înaintase două cereri pentru avansare în grad profesional la care nu a primit nici un răspuns.

13. Petenta susține că părții reclamate îi revine obligația să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile *Legii nr. 284/28.12.2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, cu condiția încadrării în cheltuielile de personal aprobate în bugetul propriu.

14. De asemenea, petenta arată că în anul 2018 a obținut în instanță, prin Sentința judecătorească nr. 126/22.01.2018, majorarea salariului brut lunar cu un procent de 50%, în conformitate cu dispozițiile art. 1 alin. 4 din *O.U.G. nr. 2/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare*, în condițiile în care partea reclamată a acordat salariaților o majorare salarială de doar 20%, în baza art. 1 alin. 1 și alin. 2 din *O.U.G. nr. 2/2017*; în acest sens, instanța de judecată a constatat că funcția și activitatea desfășurată de către petentă în cadrul unei structuri bine delimitate din cadrul Centrului Județean de Cultură Dâmbovița, care are ca obiect realizarea de spectacole sau concerte, se încadrează în litera și spiritul dispozițiilor legale care confereau dreptul la o majorare de 50% și nu doar de 20%.

15. Prin Concluziile scrise înregistrate sub nr. 5695/17.09.2018 petenta reiterează faptul că în anul 2017 a constatat că partea reclamată a produs un act de discriminare prin aplicarea unui tratament diferențiat între petentă și 4 colegi (2 instrumentiști și 2 soliști vocali cu vechime între 11 și 19 ani), angajați tot pe studii medii, dar care au fost promovați în funcție de execuție pe studii superioare prin definitivare de studii, în gradele I și IA.

16. În continuare, petenta susține că partea reclamată a dat dovadă de rea credință prin depunerea sa la evaluarea profesională pe anul 2016, evaluare la care a primit calificativul "Bine" (în ciuda performanțelor sale profesionale deosebite), în comparație cu ceilalți colegi care au primit calificativul "Foarte Bine", în urma contestației fiindu-i acordat și petentei calificativul "Foarte Bine" fără nici o explicație plauzibilă.

17. În cadrul ședinței de audieri din data de 04.09.2018 petenta a precizat criteriile care au stat la baza tratamentului diferențiat suferit, susținând în acest sens faptul că criteriul „vârstă” și criteriul „performanțe profesionale” au constituit motivul pentru care angajatorul i-ar fi îngădit dreptul la promovare profesională.

18. De asemenea, în cadrul ședinței de audieri din data de 04.09.2018 petenta a susținut că în anul 2017 a aflat că a fost prejudiciată de către partea reclamată prin încadrare necorespunzătoare în grad profesional, suferind implicit și un prejudiciu material în calculul salariului și în calculul pensiei, în comparație cu 4 dintre colegii săi artiști cu care s-a aflat în situația similară a absolvirii studiilor superioare în timp ce erau angajații părții reclamate și cărora li s-au acordat grade I sau IA; în continuare, petenta arată că colegul .. și colegul .. au fost încadrați pe funcție de către partea reclamată în anul 2000 o dată cu petenta, aceștia fiind însă mai tineri și fără vechime în muncă, iar colegele ... și ... de asemenea sunt mai tinere, având vârsta de 36 de ani și respectiv 50 de ani și cu o vechime în muncă între 11 și 20 de ani.

19. Petenta reiterează faptul că a făcut două cereri pentru acordarea gradului profesional superior celui deținut, după 3 ani de la ultima avansare, însă instituția angajatoare i-ar fi motivat că nu are bani pentru acordarea salariului aferent, astfel că nu a aprobat respectivele cereri. În luna octombrie a anului 2016 petenta a acționat în instanță angajatorul pentru acordarea gradului I și a câștigat în instanță, decizia rămânând definitivă în luna iunie 2018. Petenta susține că de

la data de 01.10.2018 îndeplinește condițiile de pensionare și că va ieși la pensie cu gradul II și cu suma de 900 de lei din cauza neacordării gradului I sau I A, fiind prejudiciată nu numai la calculul salariului, ci și la calculul punctului de pensie.

Susținerile părții reclamate

20. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 5148/22.08.2018, partea reclamată arată că este un așezământ cultural constituit în baza *O.U.G. nr. 118/2006 privind înființarea, organizarea și desfășurarea activității așezămintelor culturale*, fiind o persoană juridică de drept public care desfășoară activități în domeniul cultural, de informare și de educație permanentă, reprezentând un serviciu cultural de utilitate publică.

21. Partea reclamată susține că funcționează în baza *Legii 8/1996 a dreptului de autor și alte drepturi conexe*, nefiind o instituție de spectacole și concerte deoarece nu funcționează conform *O.G. nr. 21/2007* și respectiv a *Legii nr. 353/2007*, care se referă la instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și la desfășurarea activității de impresariat artistic.

21. În ceea ce privește capătul de cerere legat de nemajorarea salariilor artiștilor cu 50%, în baza prevederilor *O.U.G. nr. 2/06.01.2017*, partea reclamată susține că a majorat salariul de baza lunar brut al petentei cu un procent de 20%, conform art. 1 alin. 1 și alin. 2 din *O.U.G. nr. 2/06.01.2017*, care prevede că *“prin derogare de la prevederile art. 1 alin. 1 din O.U.G. nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, începând cu data de 1 februarie 2017, cuantumului brut al salariilor de bază/indemnizațiile de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice din instituțiile și autoritățile publice ale administrației publice locale (...) indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, se majorează cu 20% față de nivelul acordat pentru luna ianuarie 2017”*.

22. În ceea ce privește capătul de cerere legat de nepromovarea petentei în gradul profesional corespunzător vechimii deținute, partea reclamată arată că a organizat examenul de promovare pentru petentă și alte colege ale acesteia în data de 11.12.2017, însă petenta nu a formulat cerere de înscriere și nu s-a prezentat.

23. Partea reclamată arată că a pus în aplicare Decizia Curții de Apel Ploiești nr. 1330/23.05.2018, pronunțată în urma apelului înaintat împotriva Sentinței civile nr. 2332/22.11.2017 a Tribunalului Dâmbovița, inițiind, în baza anunțului nr. 2451/13.08.2018, procedura de încadrare a petentei în gradul profesional I, conform Titlului II din *H.G. nr. 286/2011 privind Regulamentul cadru prin care se stabilesc criteriile de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice*.

24. În continuare, partea reclamată arată că promovarea personalului contractual din sectorul bugetar în grade sau trepte profesionale se face, de regulă, pe un post vacant, iar în situația în care nu exista un asemenea post, se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acesta este încadrat, în unul de nivel superior; promovarea se face pe un post vacant prin concurs sau examen, în baza unui referat de evaluare întocmit de șeful ierarhic și aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice.

V. Motivele de fapt și de drept

25. **În fapt**, în urma analizei petiției, Colegiul director reține faptul că petenta a sesizat Consiliul cu două capete principale de cerere, mai exact nepromovarea în gradul profesional corespunzător vechimii deținute în profesie și nemajorarea salariilor artiștilor cu 50% - conform prevederilor *O.U.G. nr. 2/06.01.2017*.

26. **În drept, raportat la capătul de cerere privind majorarea salariilor artiștilor cu 20% față de 50%**, conform prevederilor *O.U.G. nr. 2/06.01.2017*, Colegiul Director urmează a se pronunța cu prioritate, în conformitate cu dispozițiile 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”], asupra excepției de necompetență materială a Consiliului, invocată din oficiu potrivit prevederilor art. 28 și art. 29 din Ordinul nr. 144/11.04.2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la C.N.C.D., publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008 [„...Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată; „Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamant sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției....”].

27. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director, dezbătând excepția de necompetență materială a Consiliului, reține că pretinsa discriminare nu își are izvorul într-un fapt volitiv determinat de o acțiune a unei persoane reclamate prin care se face ceea ce este interzis de lege ori o omisiune a persoanei reclamate prin care nu se face ceea ce pretinde legea, ci în caracterul prezumtiv discriminatoriu al unei situații care rezultă din modul de interpretare și aplicare a prevederilor legale, aspect asupra căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța, fiind atribuit exclusiv al instanțelor de judecată.

28. Ca urmare, Colegiul director a analizat excepția invocată și s-a pronunțat în sensul admiterii acesteia, având în vedere faptul că 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. Or, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac.

29. **Cu privire la capătul de cerere privind nepromovarea în gradul profesional corespunzător vechimii deținute în profesie**, Colegiul director reține că petenta (*angajată a Centrului Județean de Cultură Dâmbovița în funcția de solist vocal, cu o vechime în profesie de peste 30 de ani, promovată de angajator în anul 2012 - ca urmare a absolvirii studiilor superioare la Facultatea de Științe și Arte a Universității Valahia din Târgoviște, de la funcția de execuție de solist vocal cu studii medii gradul I la funcția de execuție de solist vocal cu studii superioare gradul II gradația 5 clasa de salarizare 66*) nu a fost promovată de partea reclamată în gradul profesional I după 3 ani de la ultima promovare, aceasta fiind menținută în gradul II, spre deosebire de 4 dintre colegii acesteia mai tineri din Orchestra Populară – Ansamblul Chindia, care au fost încadrați/promovați în gradul I și I A după definitivarea studiilor superioare.

30. În continuare, Colegiul director reține faptul că petenta a acționat în judecată angajatorul după ce acesta nu a dat curs cererilor sale, depuse în luna decembrie 2015 și în luna ianuarie 2016, cu privire la promovarea în grad profesional superior, prin Sentința civilă nr. 2332/22.11.2017 (pronunțată de Tribunalul Dâmbovița în dosarul nr. 4443/120/2016 și menținută de Curtea de Apel Ploiești) partea reclamată fiind obligată să inițieze procedura privind încadrarea petentei în funcție de execuție cu studii superioare, gradul I, înlăturând astfel apărările angajatorului cu privire la neaprobarea cererilor petentei privind organizarea unui concurs de promovare în grad profesional superior celui deținut din cauza lipsei unui referat de evaluare întocmit de șeful ierarhic superior (*aratând că nu s-a putut prezenta niciun argument care să justifice neîntocmirea acestui referat*), precum și apărările angajatorului cu privire la organizarea examenului de promovare la data de 11.12.2017 la care reclamanta nu s-a prezentat (*arătând că aspectul este lipsit de relevanță întrucât concursul respectiv nu a fost organizat ca urmare a cererilor de promovare formulate de către reclamantă la sfârșitul anului 2015 și la începutul anului 2016*).

31. În ceea ce privește obiectul petiției, Colegiul director reține că se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23 prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare

de muncă...”. De asemenea, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în articolul 6 că: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.” În același sens, articolul 7 lit. c) prevede că: “Statele părți la prezentul Pact recunosc **dreptul** pe care îl are orice persoană **de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure** îndeosebi: ...c) **posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile**”. Prin art. 2 alin. 2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, „Statele părți (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nicio discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.

32. Raportat la legislația națională, **Codul Muncii**, în art. 5 alin. 1 și 2, prevede: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

33. În analiza actelor sau faptelor de discriminare, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care a apreciat că **diferența de tratament devine discriminare**, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge 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 din 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.

34. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin **articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000** cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile** prevăzute în textul de lege menționat.

35. Astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. **În speța de față**, Colegiul Director apreciază că petenta are o situație comparabilă cu 4 dintre colegii acesteia din cadrul Orchestrei Populare – Ansamblul Chindia, toți făcând parte din categoria profesională a artiștilor, absolvenți de studii superioare în timp ce erau încadrați pe funcție de execuție cu studii medii și pe care partea reclamată i-a promovat pe funcție de execuție cu studii superioare, gradele I sau I A după absolvirea facultății, existând astfel un comportament diferențiat din partea angajatorului. Astfel, Colegiul director reține faptul că petenta este singura angajată din cadrul Orchestrei Populare – Ansamblul Chindia care, după absolvirea studiilor superioare, a rămas încadrată în gradul II, nedându-se curs cererilor acesteia privind promovarea în grad profesional superior (gradul I sau gradul I A).

b) Existența unui criteriu de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată și a unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate. **În speța de față**, Colegiul Director reține că petenta a invocat criteriul “vârstă” ca stând la baza tratamentului diferențiat suferit, aceasta fiind angajata cea mai în vârstă și cu cea mai mare vechime în profesie dintre colegii săi care au absolvit studii superioare și care au fost reîncadrați pe funcție corespunzător studiilor; de asemenea, Colegiul director reține că din acțiunile reclamatului rezultă o legătură între vârsta petentei și nepromovarea acesteia în grad profesional superior celui deținut, având în vedere faptul că la momentul nașterii dreptului de promovare, mai exact finalul anului 2015, petenta mai avea 3 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare, fiind evident că o potențială promovare pe grad superior (grad I sau I A) ar fi fost și ultima din cariera acesteia și că o acțiune judecătorească în direcția constrângerii angajatorului de a-i acorda grad profesional ar fi consumat în mod cert timpul acesteia în care ar fi putut beneficia de un salariu substanțial mai mare decât cel acordat; mai mult decât atât, având în vedere timpul relativ scurt rămas până la pensionare, angajatorul a dovedit dezinteres față de promovarea petentei, fiind evident că majorarea salariului, aferentă acordării unui grad profesional superior, nu va mai avea ca efect fidelizarea acesteia față de angajator și ca urmare valorificarea aptitudinilor acesteia pe termen lung în favoarea Orchestrei Populare – Ansamblul Chindia. Cu privire la criteriul „performanțe profesionale” invocat de petentă ca stând la baza tratamentului diferențiat suferit, Colegiul director decide că respectivul criteriu nu poate fi reținut ca și constituind motivul pentru care angajatorul i-ar fi îngrădit dreptul la promovare profesională deoarece din probatoriul depus (*Sentința civilă nr. 2332/22.11.2017 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița în dosarul nr. 4443/120/2016*) rezultă că petenta a primit calificativul “Foarte bine” în anii 2013, 2014, 2015, 2016, iar în anul 2016 – deși inițial petenta a primit calificativul “Bine”, în urma contestației depuse angajatorul a schimbat calificativul în “Foarte bine”.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. O faptă constituie discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. **În cazul de față**, Colegiul director reține faptul că a fost încălcat dreptul la promovare profesională al petentei în condițiile în care nu s-a făcut dovada existenței unor impedimente în demararea procedurilor privind promovarea în grad profesional, în sensul celor menționate de O.U.G. nr. 83/2014 și O.U.G. nr. 57/2015 (mai exact depășirea sumelor aprobate cu această destinație în bugetul propriu), petenta suferind un dezavantaj atât în ceea ce privește dezvoltarea carierei sale cât și în ceea ce privește condițiile de trai, cu consecințe la calcularea salariului și la calcularea punctului de pensie în momentul îndeplinirii condițiilor de pensionare (luna octombrie 2018).

36. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, faptele persoanei reclamate reprezentând discriminare directă întrucât se creează o deosebire pe un criteriu protejat, care a avut ca scop limitarea unui drept recunoscut de lege.

37. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul nediscriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat, conform art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 [*„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.”*]. Totodată, împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului [*„în această materie {a discriminării} se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv”, D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008*].

38. Din documentele depuse la dosar, Colegiul director reține că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe pe criteriul vârstă, iar partea reclamată nu a făcut dovada, prin punctul său de vedere și anexele depuse, că

tratamentul diferențiat aplicat petentei nu a avut la bază criteriul invocat de către petentă. Mai mult decât atât, partea reclamată nu s-a referit în nici un fel în punctul său de vedere la situația comparativă dintre petentă și colegii acesteia, mai exact ... – ocupând funcția de dirijor și ... – ocupând funcția de artist instrumentist, în condițiile în care toate cele trei persoane au fost angajate de partea reclamată în anul 2000 (*la momentul angajării petenta având o vechime în profesie de 14 ani, iar celelalte două persoane neavând vechime în profesie, fiind tinere*), toate cele trei persoane au absolvit studii superioare în timp ce erau angajații părții reclamate, iar la data introducerii sesizării (02.07.2018) petenta era încadrată pe gradul profesional II, ... pe gradul I A și ... pe gradul I. În continuare, partea reclamată nu s-a referit în punctul său de vedere nici la situația comparativă dintre petentă și colegii acesteia aflate pe aceeași funcție de solist vocal, dar mai tinere, absolvente de studii superioare în timp ce erau angajate ale părții reclamate, mai exact ... – având vârsta de 50 de ani, o vechime în profesie de aprox. 20 de ani și încadrată în grad profesional I și ... – având vârsta de 36 de ani, o vechime în profesie de aprox. 11 de ani și încadrată în grad profesional I.

39. În concluzie, partea reclamată nu a inversat sarcina probei cu privire la criteriul „vârstă” invocat de către petentă, nefiind prezentate dovezi care să conducă la concluzia că nu a existat o discriminare pe acest criteriu, criteriu invocat în mod expres de către petentă.

40. Colegiul director constată că prin nepromovarea petentei în grad profesional, în condiții de egalitate cu colegii aflați în situații similare, din cauza vârstei sale, partea reclamată a dezavantajat petenta, astfel că sunt incidente prevederile art. 7 lit. d) al O.G. nr. 137/2000, republicată, care stabilește că: *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii 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: (...) d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională (...)”*. Ca urmare, fapta atrage răspunderea contravențională a părții reclamate.

41. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 1.000 lei pentru aplicarea unui tratament diferențiat în materie de angajare și profesie, în baza art. 26 din O.G. nr. 137/2000, republicată [„(1) *Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*]

42. Având în vedere motivele expuse, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. d) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de neкомпетенță materială a Consiliului, invocată din oficiu, raportat la capătul de cerere privind majorarea salariilor artiștilor cu 20% față de 50%;

2. Aspectele sesizate privind nepromovarea în gradul profesional corespunzător vechimii deținute în profesie constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. d) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

3. Sancționarea Centrului Județean de Cultură Dâmbovița, conform art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu amendă contravențională în cuantum de 1.000 (o mie) lei.

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Județene a Finanțelor Publice Dâmbovița (pentru urmărirea plății amenzii).

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la **Administrația Județeană a Finanțelor Publice Dâmbovița**, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform **art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, republicată, în caz contrar C.N.C.D. urmând a lua măsurile legale necesare.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 18.12.2019 au fost: DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138 / 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 03.05.2020

Motivată și tehnoredactată I.D./S.M.D.

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.