



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 502
din data de 31.08.2022

Dosar nr.: 301/2021

Petiție nr.: 3061/21.04.2021

Petent: Sindidcatul Salariaților din Agenția Domeniilor Statului

Reclamată: Agenția Domeniilor Statului

Obiect: tratament diferențiat în materie de salarizare, respectiv acordarea sporului pentru condiții vătămătoare de muncă **doar** salariaților ale căror salarii de bază au ajuns la nivelul maxim stabilit în grilă pentru anul 2022

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1. Sindidcatul Salariaților din Agenția Domeniilor Statului cu sediul în București, str. Știrbei Vodă nr. 43, sector 1

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Agenția Domeniilor Statului cu sediul în București, str. Știrbei Vodă nr. 43, sector 1

II. Procedura de citare

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Procedură îndeplinită prin adresele nr. 3061/06.05.2021 și nr. 3060/06.05.2021.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul arată că începând cu data de 01.02.2018, respectiv 01.08.2018, personalul ADS pentru locurile de muncă aferente aparatului central și anagajții din cadrul celor 40 de reprezentanțe teritoriale fără personalitate juridică aflate în subordinea ADS, care au fost expertizate de către instituțiile abilitate, conform HG nr. 917/2019, s-a acordat sporul pentru condiții de muncă de 15% din salariul de bază, prin Decizii ale Directorului General. În mod concret, în cadrul ADS sporul pentru condiții vătămătoare în cunșum de 15% aplicat la alariul de bază, s-a acordat (corespunzător timpului lucrat), tuturor

salariaților care își desfășoară activitatea la sediile instituției, unde din determinările efectuate au rezultat factorii de risc (respectiv 5 factori) specificați de HG nr. 917/2019.

6. Prin Decizia III / nr10/27.08.2020, Curtea de Conturi a constatat faptul că Agenția Domeniilor Statului a acordat nejustificat sporul pentru condiții vătămătoare de muncă în cuantum de 15% unor salariați care, după aplicarea majorării salariului de bază cu 25%, conform dispozițiilor art. 38 alin. 3 lit a) din Legea 153/2017, nu au atins nivelul maxim prevăzut în grila de salarizare pentru anul 2022 și care nu s-au încadrat nici în situațiile de excepție prevăzute de același art. lit b) – j), din același act normativ.

7. Petentul arată că, în prezent, personalul Agenției Domeniilor Statului care nu a ajuns la nivelul maxim al salariilor de bază prevăzut pentru anul 2022, potrivit Deciziei Curții de Conturi, nu mai beneficiază începând cu data de 01.03.2021 de sporul de condiții vătămătoare în cuantum de 15%, astfel că în același departament/serviciu/direcție cu aceeași expunere la factorii nocivi, o categorie de personal va beneficia de sporul specific (personalul recent încadrat în cadrul instituției la nivelul maxim al grilei), iar o altă categorie de personal (personalul vechi încadrat și cu mai multă experiență, dar care nu este încadrat la nivelul maxim al grilei) nu mai beneficiază de acest spor.

8. De asemenea, petentul consideră că o asemenea diferență evidentă de tratament impusă de Curtea de Conturi prin deciziile sale, nu justifică obiectiv și rezonabil acțiunea angajatorului de a stopa acordarea acestui drept, întrucât sunt încălcate principiile din Protocolul 12 la CEDO și legii salarizării.

Susținerile părții reclamate

9. Se arată că ADS a contestat Decizia Curții de Conturi la Comisia de soluționare a contestațiilor constituită la nivelul Curții de Conturi și în instanța de judecată, Comisia a respins contestația, urmând să se soluționeze dosarul aflat pe rolul instanței de judecată.

În altă ordine de idei, reclamata arată că, în urma adresei MADR nr. 86652/16.03.2021, s-a dispus numirea unei comisii care avea obligația analizării și nominalizării posturilor care se încadrează în dispozițiile legale care reglementează acordarea sporului pentru condiții vătămătoare. Ulterior au fost emise deciziile de menținere/sistare a sporului antementionat pentru toți salariații instituției.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

10. Constituția României:

Articolul 1 alin (3): *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

• **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) *Nimeni nu este mai presus de lege. (...)*

• **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)

11. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Articolul 2 alin. 1: *”Potrivit prezentei ordonanțe, 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.”*

12. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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:*
a) *încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
b) *stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
c) *acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
d) *formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
e) *aplicarea măsurilor disciplinare;*
f) *dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
g) *orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.*

13. Codul Muncii, art. 5:

(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 criterii 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.*

(3) *Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la*

alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

14. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

15. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.

16. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la spetă

17. Pe cale de excepție, potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, *“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.”*

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează să admită **excepția de necompetență a CNCd, invocată din oficiu, cu privire la solicitarea Sindicatului de a obliga ADS la plata sporului, competența în acest sens revenind instanței de judecată.**

18. Pe fond, în fapt, Colegiul director reține acordarea sporului pentru condiții vătămătoare sau periculoase în mod discreționar. Astfel, sporul pentru condiții vătămătoare de muncă se acordă **doar** salariaților ale căror salarii de bază au ajuns la nivelul maxim stabilit în grilă pentru anul 2022.

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 la acest nivel, deși ambele categorii de angajați prestează aceeași muncă în aceleași condiții.

19. 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.

20. 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”.*

21. Art. 7 Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie ”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminare a unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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:

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

22. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petenților 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 la acest nivel, deși ambele categorii de angajați prestează aceeași muncă în aceleași condiții.

23. Colegiul director reține în primul rând că sporul pentru condiții de muncă este prevăzut de o normă specială, 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 legiuitor 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 particulară unui anumit salariat, punctuală, izolată.

Ambele categorii de funcționari publici efectuează munca în aceleași condiții vătămătoare iar factorii de risc sunt prevăzuți în Buletinul de expertizare pentru toți salariații.

24. Colegiul director constată că se impune recunoașterea dreptului în cauză pentru toți salariații, întrucât consecințele se răsfrâng asupra sănătății tuturor salariaților care prestează munca în condițiile reținute prin buletinele de expertizare a locurilor de muncă.

În concluzie, Colegiul director consideră că pentru acordarea sporului de muncă pentru condiții vătămătoare sunt relevante **doar** existența sau nu a condițiilor deosebite de muncă, potrivit buletinelor de expertizare a locurilor de muncă, și nu nivelul de salarizare a angajaților.

25. Raportat la situația de fapt, Colegiul director constată că fapta sesizată, constituie discriminare potrivit 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 în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CCERASELA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA - Membru

Data redactării 23.09.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG, APG

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.