



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 224
din 05.04.2017

Dosar nr: 321/2016

Petiția nr: 2696/26.04.2016

Petent:

Reclamat: Filarmonica „George Enescu”, prin reprezentant

Obiect: petenta se consideră discriminată de către angajator prin diminuarea salarială

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.1.1.

I.2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. Filarmonica „George Enescu”,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta artist instrumentist violoncel, angajată a Filarmonicii George Enescu București, reclamă discriminarea săvârșită de către angajator.

2.2. Petenta susține că această discriminare s-a produs odată cu restabilirea salariilor de încadrare artistică și muncilor cu specific artistic în baza O.G. nr.21/2007 aplicată prin Legea nr. 353/2007, situație pe care aceasta ca și salariată a realizat-o în concret în decembrie 2015, când angajatorul a achitat a treia și a patra tranșă de întregire a salariilor de încadrare diminuate cu 30% ilegal.

2.2. Consideră că diminuarea salariului s-a făcut discriminatoriu în situația acesteia în comparație cu alți colegi de partidă violoncel sau din orchestră.

III. Citarea părților

3.1. 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.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 17.05.2016 la sediul CNCD.

3.3. La termen părțile au lipsit.

3.4. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentei, fiindu-i acordat un termen pentru a formula concluzii scrise.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta artist instrumentist I violoncel, angajată a Filarmonicii George Enescu București, reclama discriminarea săvârșită de către angajator.

4.1.2. Petenta susține că această discriminare s-a produs odată cu restabilirea salariilor de încadrare artistică și muncilor cu specific artistic în baza O.G nr.21/2007 aplicată prin Legea nr. 353/2007, situație pe care aceasta ca și salariată a realizat-o în concret în decembrie 2015, când angajatorul a achitat a treia și a patra tranșă de întregire a salariilor de încadrare diminuate cu 30% ilegal.

4.1.3. Consideră că diminuarea salariului s-a făcut discriminatoriu în situația acesteia în comparație cu alți colegi de partidă violoncel sau din orchestră.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată invocă următoarele excepții:

- excepția necompetenței materiale pe motiv că solicitările petentei exced CNCD-ului;
- tardivitatea introducerii cererii potrivit art. 21 din procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor;
- excepția obiectului vădit nefondat. În esență, petenta face trimitere la o pretinsă faptă de discriminare față de o pretinsă greșită evaluare profesională la nivelul anului 2008 ce a determinat ulterior un salariu diminuat.

4.2.2. În ceea ce privește evaluarea profesională a petentei arată faptul că în conformitate cu prevederile Hotărârii nr. 1672/2008 evaluarea profesională s-a efectuat pentru perioada de referință așa după cum este definită la art. 4 lit.b din Hotărârea nr. 1672/2008 ca fiind "perioada cuprinsă între data de 01 septembrie a anului în curs și 31 august a anului următor".

Aceasta cuprindea evaluarea cantitativă ce se află la baza calculului punctajului individual și evaluarea calitativă ce se află la baza calculului punctajului individual final.

Pentru evaluarea personalului ce intră sub incidența O.G. nr. 21/2007 Filarmonica a respectat toate prevederile și procedurile stabilite prin Hotărârea nr. 1672/2008.

De asemenea, a organizat dezbateri cu o mare parte a membrilor orchestrei simfonice cu privire la aplicarea prevederilor Hotărârea 1672/2008.

Hotărârea ce a stabilit mecanismul de aplicare a evaluărilor profesionale a fost aprobată de toți membrii Consiliului Artistic pe bază de semnătură, așa după cum prevedea legea.

4.2.3. Referitor la litigiile ce privesc diminuările salariale după intrarea în vigoare în data de 29.12.2008 a Hotărârii nr. 1672/10.12.2008 au putut fi aplicate prevederile O.G. nr. 21/2007, privitoare la stabilirea salariilor. Acest fapt a fost posibil începând cu data de 01.01.2009.

Ultima tranșă din diferențele salariale stabilite în baza sentințelor judecătorești s-a achitat în data de 16.12.2015, dată la care s-a plătit suma aferentă trimestrului IV 2016 conform prevederilor art. 35 din O.U.G. nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice coroborat cu art. 54 din O.U.G. nr. 47/2015 cu privire la rectificarea bugetului de stat pe anul 2015 și unele măsuri bugetare (anexate).

Au fost plătite diferențele salariale de 30% integral pentru anul 2013. Din machetele de calcul pentru ian - sept 2013 ... 10.738 lei brut;

oct – nov 2013 ...	2.386 lei brut;
dec 2013 ...	1.193 lei brut
Total	14.317 lei brut

Începând din 01.01.2014 și până în prezent petenta primește lunar salariul reîntregit cu 30%.

4.2.4. Referitor la reglementările legale aplicabile, prin efectul O.U.G nr.1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar salariile au fost înghețate.

4.2.5. Referitor la asigurarea costumului de scenă, precizează faptul că pe fișa de magazie petenta are în folosință două bluze și un pantalon. În situația în care ar fi dorit schimbarea acestora ar fi trebuit să întocmească un referat de solicitare. Dar acest lucru nu s-a întâmplat.

4.2.6. Referitor la asigurarea materialelor igienico sanitare, instituția asigură materiale necesare pentru curățenia tuturor spațiilor din instituție, asigură dezinsecția și dotarea tuturor corpurilor sanitare cu săpunul lichid, prosoape, hârtie șters pe mâini și hârtie igienică.

4.2.7. Referitor la asigurarea sălilor de studiu

Petenta ca și ceilalți angajați poate solicita sală de studiu și nu va fi refuzată.

Încăperile despre care petenta face afirmația că sunt ocupate de birouri această destinație iar o instituție nu poate funcționa fără financiar, contabilitate, caserie, administrativ.

În legătură cu existența Trio Pro Arte, acest compartiment este aprobat prin Ordinul Ministrului Culturii nr. 2450/24.09.2013 ca parte integrantă a Filarmonicii „George Enescu” aprobat de Ministerul Culturii prin Ordinul Ministrului Culturii nr. 2450/24.09.2013 pentru aprobarea ROF-ului și Organigramei instituției.(anexează ordinul în copie).

În susținerea punctului de vedere pune la dispoziția Consiliului copii după următoarele: adresa nr.2432/08.10.2008 emisă de Ministerul Culturii și Cultelor; sentința civilă nr. 4136/04.05.2012 pronunțată în dosarul nr. 54917/3/2011; decizia civilă nr. 5757/26.10.2012 pronunțată în dosarul nr. 54917/3/2011; fluturașul de salariu din luna noiembrie 2009, ianuarie 2010, ianuarie 2014, 16 decembrie 2015; anexele ce relevă calculul diferenței salariale de 30% pentru anul 2013; Ordinul Ministerului Culturii nr. 2450/24.09.2013 pentru aprobarea ROF-ului și Organigramei instituției; Organigrama instituției.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepții Colegiul director urmează a analiza excepțiile invocate de către partea reclamată și anume:

- excepția necompetenței materiale pe motiv că solicitările petentei exced CNCD-ului. Colegiul director urmează a respinge excepția de necompetență materială pe motiv că aspectele sesizate intră în competența Consiliului.

- excepția de tardivitate a introducerii cererii potrivit art. 21 din procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor. Colegiul director urmează a admite excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată în ceea ce privește evaluarea petentei, deoarece aceasta a avut loc în anul 2008.

- excepția obiectului vădit nefondat. În esență, petenta face trimitere la o pretinsă faptă de discriminare față de o pretinsă greșită evaluare profesională la nivelul anului 2008 ce a determinat ulterior un salariu diminuat. Colegiul director urmează să respingă excepția obiectului vădit nefondat deoarece din aspectele sesizate reiese obiectul petiției urmând să se analizeze pe fondul cauzei dacă acesta este sau nu o faptă de discriminare.

5.2. **Pe fond**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv faptul că salariul petentei a fost diminuat cu 30% în comparație cu alți colegi de partidă violoncel sau din orchestră.

5.3. **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.

5.4. 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.**

5.5. 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”*, 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 aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

5.7. De asemenea, 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** datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

5.8. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petenta nu l-a evidențiat ca atare.

5.9. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 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.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență a Consiliului invocată de către partea reclamată;

2. Admite excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată;

3. Respinge excepția lipsei de obiect invocată de către partea reclamată;

4. Pe fond, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării (lipsa criteriului), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

5. Se va răspunde părților 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, 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

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării: 24.04.2017

Redactat și motivat: P.C.S. și V.F.

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.