



HOTĂRÂREA NR. 368
din data de 24.06.2019

Dosar nr.: 388/2017

Petiția nr.: 3934/28.07.2017

Petent: ..

Reclamat: ..

Obiect: diminuarea cu 20% a timpului de lucru și implicit a veniturilor salariale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă faptul că reclamatul – director general, a hotărât unilateral diminuarea cu 20% a timpului de lucru și implicit a veniturilor salariale.

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. 3934/04.08.2017 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 05.09.2017. Prin intermediul citației a fost pus în vedere a se preciza criteriul ce a stat la baza faptelor semnalate, conform art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 republicată.

6. Prin adresa înregistrată sub nr.181/12.01.2017 a fost comunicat părții reclamate, termenul stabilit de Consiliu la data de 05.09.2017.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 4427/30.09.2017, petentul a depus note completare dosar.

9. Partea reclamată a depus punct de vedere și înscrisuri înregistrate sub nr. 4469/04.09.2017, ce au fost comunicate petentului prin adresa nr. 4542/06.09.2017.

10. Petentul a depus concluzii scrise înregistrate sub nr.4736/18.09.2017.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 3934/28.07.2017, petentul ne aduce la cunoștință faptul că, este angajat al Agenției Naționale pentru Locuințe și datorită deciziei unilaterale a reclamatului de diminuarea cu 20% a timpului de lucru și implicit a veniturilor salariale, veniturile angajaților cu studii medii (referenților – 15 din 160 de angajați) au scăzut sub salariul minim net pe economie.

12. Petentul menționează faptul că de această discriminarea făcută de reclamat prin reducerea salarială, au fost afectați doar referenții cu studii medii în comparație cu ceilalți angajați care au venituri de peste 3000 lei.

13. Petentul arată că au fost făcute solicitări scrise la care nu s-a primit răspuns concret, fără asumare responsabilitate, bazându-se pe numirea reclamatului de către ministrul MDRAP.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 4427/30.08.2017, petentul menționează că din cei 160 de angajați sunt doar 4 cupluri soț - soție printre care se numără și el alături de soția sa ..., reducerea salarială afectând astfel doi membri ai familiei, venitul pe familie scăzând cu 20%, în comparație cu ceilalți angajați, a căror diminuare salarială a afectat doar un membru din familie.

16. În concluziile scrise, arată ca veniturile familiei au scăzut cu 20%, în condițiile în care are în întreținere doi minori, iar reclamatul a fost numit director adjunct începând cu data de 10.08.2017.

Susținerile părții reclamate

17. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 4469/04.09.2017, partea reclamată comunică faptul că în cursul anului 2017 veniturile Agenției Naționale pentru Locuințe, instituție de interes public înființată în baza Legii nr. 152/1998, nu a putut acoperi cheltuielile de funcționare, fapt ce a influențat negativ cheltuielile de personal.

18. Partea reclamată, în calitate de Director General precum și Președintele CA, a prezentat situația economică a agenției, în care ponderea cheltuielilor de personal (87,25%) nu puteau fi acoperite integral din veniturile estimate, membrilor CA care a stabilit întocmirea de către salariați a unor rapoarte zilnice de activitate și reducerea programului de lucru, conform prevederilor legale în vigoare, cu consultarea sindicatului și a reprezentanților salariaților.

19. Ulterior, având în vedere prevederile Legii nr. 152/1998 și a Regulamentului de Organizare și funcționare a ANL, s-a dispus ca pe o perioadă de 3 luni durata timpului de lucru să fie de 6,40 ore/zi, iar salariile de bază lunare ale salariaților să fie proporționale cu durata timpului de muncă.

20. Cu privire la sesizarea petentului, apreciază că susținerile acestuia sunt nereale și nefondate, neexistând discuții în sensul celor prezentate în petiție la nivelul agenției. Precizează că a fost revocat din funcția de director ANL, începând cu data de 01.08.2017.

V. Motivele de fapt și de drept

28. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul reclamă faptul că reclamatul – director General, a hotărât unilateral diminuarea cu 20% a timpului de lucru și implicit a veniturilor salariale.

29. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

30. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.*”

31. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta 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;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

32. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petentul invocă ca și criteriu care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa, criteriul de discriminare reprezentând cupluri soț - soție angajați în cadrul aceluiași angajator.

33. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un **criteriu** pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

34. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

35. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la

una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

36. Colegiul director reține din punctele de vedere formulate de către părțile reclamate și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura ce a fost luată, are la bază rațiuni bugetare, nicidecum discriminatorii. Concret, având în vedere dezechilibrul accentuat între venituri și cheltuieli și deficitul înregistrat de instituție (A.N.L.) la jumătatea anului 2017, s-au dispus măsuri de ajustare a cheltuielilor de personal (pentru o perioadă de 3 luni durata timpului de muncă al salariaților ANL a fost de 32 ore pe săptămână, iar salariile lunare brute au fost proporționale cu durata timpului de lucru).

37. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

38. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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. 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehnoeditată I.D./F.L.I.

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.