



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 461
din data de 02.08.2017

Dosar nr. 264/2016

Petiția nr. 2197.08.04.2016

Petent: ..

Reclamat: Serviciul Județean de Ambulanță Caraș Severin

Obiect: diferențieri salariale izvorâte prin aplicarea unei norme juridice.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1 .

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 Serviciul Județean de Ambulanță Caraș Severin, .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petența declară că se află în situația în care, deține o gradație în muncă potrivit grilei de salarizare mult mai mare față de colegele sale de serviciu, și încasează un salariu mai mic față de acestea. Colegilor cu care se compară petenta, li s-a stabilit de către angajator un salariu de bază stabilit la limita maximă din grilă.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.2197.25.04.2016, a fost citată doamna .. în calitate de petentă, pentru data de 16.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.2638.25.04.2016, a fost citat *Serviciul Județean de Ambulanță Caraș Severin* în calitate de reclamat, pentru data de 16.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petența susține că se consideră discriminată față de colegile sale de muncă, pe criteriul salariului mai mare pe care-l încasează, în timp ce vechimea și gradația în muncă aferentă colegelor sale este mai mică. În acest sens, petenta a refuzat semnarea Actului Adițional nr.1, înmânat de biroul resurse umane în data de 01.03.2016, pe baza salariului încasat potrivit gradației pe care o ocupă. Petenta s-a aflat în litigiu la instanță cu partea reclamată, timp în care, au fost realizate din nou măririi de salariu dar care nu au redus diferența de salariu încasată pe baza gradațiilor aferente. Prin Decizia civilă nr.1547/23.06.2011, Dosar nr.4808/115 per 2010, Curtea de Apel Timișoara a respins acțiunea formulată de petentă.

Susținerile părții reclamate

4.2 Partea reclamată invocă excepția de necompetență materială a Consiliului, solicitând respingerea petiției ca fiind vădit nefondată, bazându-se pe o diferențiere salarială izvorâtă potrivit aplicării prevederilor normei juridice, în speță a Legii nr. 285/2010 și a Legii nr.71/2015, iar modul de interpretare și aplicare a legilor fiind atributul exclusiv al instanțelor de judecată. Cu privire la Actul adițional menționat de petentă, partea reclamată susține că, a fost încheiat pentru a fi puse în aplicare prevederile legislației care permitea majorarea salariilor cu 25%, prin Legea nr.71/2015. Petenta a dorit să-i fie majorat salariul cu un procent mai mare de 25%, acest lucru nefiind posibil deoarece, creșterea salarială a fost aplicată începând cu data de 01.10.2015, tuturor salariaților. Legea a prevăzut în mod clar procentul de majorare salarială, fără a permite o modificare în acest sens. Reclamata fiind nemulțumită de salariu de încadrare pe care-l deține.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petenta încasează un salariu mai mic față de celelalte kolegei ale sale de muncă, având o gradație în muncă mai mare față de acestea.

Potrivit definiției discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art.2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

5.2 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

încălcarea 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

5.3 Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, constată că petenta invocă un tratament defavorizant prin faptul că, este plătită cu un salariu mai mic față de colegile sale cu care lucrează în aceleași condiții și prestează o muncă identică, având și o gradatie în muncă mai mare. Petenta a contestat la instanța de judecată, Actul adițional comunicat de către partea reclamată, prin care i se modifică încadrarea conform Legii nr.71/2015 cu respectarea Legii cadru nr.284/2010. Odată cu adoptarea legii salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice, pentru personalul aflat în funcție ori nou încadrat, salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată, pentru funcții similare, iar pentru personalul promovat (colegile petentei în speță), salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcții similare. Acest tratament discriminator produs de către norma juridică și reclamat de petentă, produce diferențe salariale prin neaplicarea de la început a Legii nr.285/2010, și aplicarea legii tranzitorii nr.118/2010.

Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile din domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art.2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată. Din acest punct de vedere, Colegiul director constată că în esență, petenta invocă producerea unei diferențieri salariale, prin aplicarea normei juridice, care reglementează salarizarea.

5.2 Așadar, din analiza documentelor depuse la dosarul cauzei, sesizarea petentei nu intră sub incidența O.G.nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director consideră că, într-o astfel de speță, este aplicabilă norma de drept ce reglementează drepturile salariale plătite din fonduri publice începând cu data de 01.10.2015.

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. Se respinge excepția de necompetență materială CNCD, invocată de reclamată.
2. Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G.nr.137/2000, republicată. Este aplicabilă Legea
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) .

b) Serviciul Județean de Ambulanță Caraș Severin.

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC– Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

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.

Redactat Gh. L și R.O