



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA NR. 124 din data de 05.02.2020

**Dosar nr:** 645/2019

**Petiția nr:** 5346/16.09.2019

**Petentă:**

**Reclamată:** Instituția Primarului municipiului Arad

**Obiect:** petenta este asistent personal și reclamă faptul că i-a fost refuzată acordarea mai multor beneficii salariale

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

##### I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.

##### I. 2. Numele și domiciliul reclamatei

2. Instituția Primarului municipiului Arad,

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta este asistent personal și reclamă faptul că i-a fost refuzată acordarea mai multor beneficii salariale.

#### III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 29.10.2019 (filele 6-7 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD). Prin citații s-a invocat din oficiu **excepția de neкомпetență materială a CNCD** pentru aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea legilor, atribute ce revin instanțelor de judecată.

6. La audierea din 29.10.2019 părțile au fost absente.

7. Punctul de vedere depus în scris la dosar de către partea reclamată a fost comunicat petentei în vederea depunerii de concluzii scrise (fila 13 din dosar). Petenta nu a depus concluzii scrise.

## IV. Susținerile părților

### ***Susținerile petentei***

7. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5346/16.09.2019** (fila 1 din dosar) și documente (filele 2-5 din dosar) petenta arată că este angajată la Primăria Arad ca asistent personal de 15 ani. Petenta a solicitat în scris în repetate rânduri să i se acorde tichete de vacanță (vouchere) și pentru anul 2018, și pentru anul 2019, dar nu le-a primit, deși afirmă că angajații Primăriei le-au primit. Petenta a solicitat și indemnizația de hrană și nu a primit-o. Totodată a solicitat și sporul de 15% pentru condiții vătămătoare și al 13-lea salariu, alte sporuri și drepturi salariale, dar nu le-a primit.

8. Petenta menționează că în trecut a acționat în judecată Primăria pentru încălcarea drepturilor salariale și a câștigat. Răspunsurile Primăriei au fost mereu superficiale și negative.

9. Petenta precizează că în prezent salariul său net este de 1450 lei. Ea este asistent personal pentru sora sa care este cu handicap grav neuromotor.

10. Petenta atașează petiției copii după două din răspunsurile de la Direcția de Asistență Socială Arad.

### ***Susținerile părții reclamate***

11. Partea reclamată invocă **excepția de necompetență materială a CNCD** pentru aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea legilor.

12. Partea reclamată arată că regimul juridic al asistenților personali este reglementat de Legea nr. 448/2006. În perioada îngrijirii persoanei cu handicap grav, pe baza contractului de muncă, asistentul personal are dreptul la salariu, program de lucru care să nu depășească 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, concediu anual de odihnă, transport urban gratuit, transport interurban.

13. Petentei i-au fost respectate drepturile mai sus menționate.

14. Salariile asistenților personali se stabilesc și se acordă în conformitate cu prevederile Legii cadru nr. 153/2017, fiind diferențiate în funcție de gradațiile de vechime. În ceea ce privește acordarea voucherelor de vacanță, a indemnizației de hrană, a sporului de 15% conform Legii nr. 153/2017, a altor sporuri și drepturi salariale, aceste drepturi se pot acorda în condițiile art. 3 alin. 4 din Legea nr. 153/2017. Ordonatorii de credite sunt cei care stabilesc indemnizațiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, asigură promovarea personalului în funcții și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

15. Obligatorietatea încadrării în sumele aprobate se regăsește și în dispoziția art. 1 alin. 3 din O.U.G. nr. 8/2009 care prevede că voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unitățile din domeniul bugetar.

16. Pentru asigurarea dreptului la concediu de odihnă a asistentului personal, cât și pentru a respecta drepturile și interesele persoanelor cu handicap, Direcția de Asistență

Socială asigură plata indemnizației prevăzute de lege persoanei cu handicap pe perioada absenței asistentului personal.

17. Având în vedere că numărul persoanelor cu dizabilități este în creștere de la lună la lună, ceea ce duce la creșterea numărului de asistenți personali existenți pe raza municipiului Arad, bugetul fiind limitat, prioritate în acordarea drepturilor bănești, conform art. 161 din Codul Muncii, o au salariile și indemnizațiile convenite persoanelor cu dizabilități, celelalte drepturi salariale fiind acordate în măsura suplimentării bugetului.

18. Referitor la al 13-lea salariu, partea reclamată menționează faptul că acesta a fost acordat, conform dispozițiilor legale, până în anul 2009.

19. Partea reclamată consideră că, având în vedere că niciunul din cei 460 de asistenți personali de pe raza municipiului Arad nu a primit acele drepturi invocate fără temei de petentă, nu există o faptă de discriminare.

## V. Motivele de fapt și de drept

20. Colegiul director constată că petenta, angajată de partea reclamată ca asistent personal, nu beneficiază de tichete de vacanță, indemnizație de hrană, spor de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare, al 13-lea salariu, alte sporuri.

21. Se respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, Colegiul director putând analiza petiția din perspectiva unor fapte de natură contravențională.

22. Colegiul director constată neincidența **O.G nr. 137/2000** privind acordarea sporului de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare, având în vedere că această analiză implică interpretarea și aplicarea legilor, numai instanțele de judecată având această capacitate. Colegiul director nu poate aprecia dacă activitatea petentei este de natură periculoasă sau vătămătoare.

23. Capătul de cerere privind alte sporuri și drepturi salariale este echivoc, astfel nu se poate analiza. Nu este clar la ce alte sporuri și drepturi salariale se referă petenta.

24. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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”*.

25. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

26. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

27. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva*

**Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „*analoagă*” (**Van der Mussele împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

28. Din punctul de vedere al reclamatului se înțelege că al 13-lea salariu nu s-a acordat niciunui angajat al primăriei, în consecință nu există o situație de diferențiere între angajați, astfel fapta nu reprezintă discriminare.

29. Din punctul de vedere al reclamatului se înțelege că angajații primăriei beneficiază de tichete de vacanță, cu excepția asistenților personali. În consecință există o diferențiere între două categorii de angajați ai primăriei.

30. Referitor la indemnizația de hrană partea reclamată nu a făcut nici o mențiune. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**, partea reclamată nu a arătat că nu a creat o diferențiere și în acordarea acestui drept. Această prevedere precizează: „*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

31. Lipsa fondurilor necesare pentru plata tichetelor de vacanță, respectiv a indemnizației de hrană nu poate fi un motiv de a considera că ceilalți angajați ai primăriei se află în situație diferită față de asistenții personali. Dacă nu sunt bani suficienți, partea reclamată nu trebuia să acorde aceste drepturi nici altor angajați. Din moment ce unii angajați beneficiază de aceste facilități, ar fi trebuit să beneficieze toți angajații, sau trebuia să se elaboreze criterii de performanță pe baza cărora unii beneficiază și alții nu.

32. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

33. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „*sau oricare alt criteriu*”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

34. În cauza de față criteriul de diferențiere a fost cel socio-profesional, asistenții personali fiind excluși de la acordarea unor drepturi sau facilități comparativ cu alți angajați.

35. În analiza drepturilor restrânse, Colegiul director constată următoarele:

• **Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare** la art. 4 prevede: „*Biletele de valoare se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unitățile din domeniul bugetar, și în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, pentru*

celelalte categorii de angajatori”. Chiar dacă legea prevede acordarea tichetelor de vacanță în funcție de bugetul alocat, angajatorul nu poate exclude în mod discriminatoriu anumite categorii de persoane. Cum s-a arătat și la pct. 31, ori ar fi trebuit să beneficieze toți angajații, ori trebuia să se elaboreze criterii de performanță pe baza cărora unii beneficiază și alții nu.

• **Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice** la art. 18 alin. 1 prevede „Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției - Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

În consecință petenta avea dreptul să beneficieze atât de tichete de masă, cât și de indemnizația de hrană.

36. Sunt incidente și prevederile art. 7 lit. c) din **O.G. nr. 137/2000** care stipulează: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, nationalitati, 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 [...]”.

37. Astfel, fapta reclamatei de nu acorda tichete de vacanță, respectiv indemnizația de hrană, reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca scop și efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, dreptului de a beneficia de unele drepturi sociale, altele decât cele reprezentând salariul.

38. Art. 26 din **O.G. nr. 137/2000** alin. 1 prevede: „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.”

39. Colegiul director aplică amenda contravențională de 2.000 lei față de Instituția Primarului municipiului Arad, Bulevardul Revoluției nr. 75, Arad, județul Arad, cod fiscal 3519925, având în vedere următoarele:

- a) discriminarea a vizat o persoană;
- b) partea reclamată este o instituție publică, făcând fapta mai gravă;
- c) au fost constatate două fapte de discriminare;
- d) reclamatul nu a mai fost sancționat anterior pentru fapte similare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;
2. Prevederile **O.G nr. 137/2000** nu sunt incidente analizei privind acordarea sporului de 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare;
3. Capătul de cerere privind alte sporuri și drepturi salariale este echivoc;
4. Neacordarea celui de-al 13-lea salariu nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin.1 din **O.G. nr. 137/2000**;
5. Neacordarea tichetelor de vacanță reprezintă discriminare conform art. 2 alin.1 coroborat cu art. 7 lit. c) din **O.G. nr. 137/2000**;
6. Neacordarea indemnizației de hrană reprezintă discriminare conform art. 2 alin.1 coroborat cu art. 7 lit. c) din **O.G. nr. 137/2000**;
7. Aplică amenda contravențională de 2.000 lei față de Instituția Primarului municipiului Arad, Bulevardul Revoluției nr. 75, Arad, județul Arad, cod fiscal 3519925 conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
8. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților și Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Timișoara.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda se va achita la Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Timișoara, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

## **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

**Data redactării:** 10.02.2020

*Motivată:* A.S. (pct. 1-19),  
Haller István (pct. 20-39)  
*Tehnoredactată:* A.S.

**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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.