



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 122 din 27.01.2021

Dosar nr: 609/ 2020

Petiția nr: 5167/ 25.08.2020

Petentă:

Reclamați: Primăria Municipiului Călărași - Direcția de Asistență Socială

Obiect: petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare ce are ca scop sau efect neacordarea drepturilor prevăzute de legislația muncii, deoarece, în comparație cu alți colegi - angajați DAS, nu primește mai multe drepturi legale (spor stres/ condiții vătămătoare sau vouchere de vacanță)

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Primăria Municipiului Călărași – Direcția de Asistență Socială, cu sediul în Mun. Călărași, Str. Progresul nr. 23, **Jud. Călărași**

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr. 5167 din data de 25.08.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminată deoarece, în comparație cu alți colegi – angajați ai Direcției de Asistență Socială, nu primește mai multe drepturi legale (spor stres/ condiții vătămătoare sau vouchere de vacanță), ea fiind salariată cu contract individual de muncă în cadrul DAS Primăria Călărași, în funcția de asistent personal pentru fiica acesteia - persoană cu handicap grav.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 5167/21.09.2020 a fost citat petenta, iar prin adresa nr. 5773/ 21.09.2020 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/



completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 23- 26 la dosar).

6. Partea reclamată Primăria Municipiului Călărași a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 6682/27.10.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 35-52 la dosar).

7. Prin adresa nr. 6736/29.10.2020 au fost comunicate petentei înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 53 la dosar).

8. Petenta a comunicat prin email acordul privind soluționarea în lipsă a petiției, înregistrat cu nr. 6071/01.10.2020 (fila nr. 33 la dosar).

9. Petenta a depus la dosar concluzii scrise, înregistrate cu nr. 7572/24.11.2020 (filele 54-58 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Prin adresa înregistrată cu nr. 5167 din data de 25.08.2020, petenta arată că prin fapta ce face obiectul petiției se consideră discriminată de către partea reclamată, prin Direcția de Asistență Socială.

12. În fapt, petenta arată următoarele:

12.1 Este angajată cu contract individual de muncă la Direcția de Asistență Socială din cadrul Primăriei Municipiului Calarasi, în funcția de asistent personal pentru fiica ei în vârstă de 38 de ani, care este persoană cu handicap grav.

12.2 Prin cererea nr 25703/09.07.2020, petenta a solicitat mai multe drepturi legale, pe care consideră că ar trebui să le primească, aceste sporuri fiind transparente și existând publicate oficial pe site-ul primăriei (ex: Situația veniturilor salariale ale personalului DAS Călărași, nr. 1034/31.03.2020, Personal contractual salarizat conform Anexei II din Legea nr. 153/2017).

12.3 Exemplificând, petenta arată că în situația prezentată se poate observa că, în ceea ce privește acordarea sporului de stres/condiții vătămătoare, ea nu primește acest spor în pofida faptului că alți angajați ai DAS primesc sporul de stres/condiții vătămătoare, aceștia toți fiind salariați ca și ea, conform Anexei II din Legea nr 153/2017. De asemenea, ca salariată nu primește nici vouchere de vacanță însă, nici alt personal nu primește aceste vouchere.

13. Petenta consideră că, în calitate de asistent personal, aparține categoriei de personal căreia i se cuvine acordarea sporului însă, prin comportamentul activ al părții reclamate, petenta este defavorizată direct și nejustificat atâta timp cât personalul angajat care se afla pe lista personalului contractual este plătit ca și petenta, în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017. Asistentul personal nu primește sporul de stres/ condiții vătămătoare, în timp ce un alt personal plătit tot în conformitate cu prevederile Legii nr 153/2017 primește acest spor.

14. De asemenea, petenta arată că, așa cum se poate vedea din documentele atașate la dosar, alte persoane care sunt asistenți personali pentru persoanele cu

handicap din alte județe ale țării primesc totuși acest spor de 15% la salariul lor, respectiv sporul de risc/ condiții vătămătoare, și, de asemenea, acestea mai primesc și vouchere de vacanță, nefiind cunoscute motivele pentru care Primăria Călărași procedează în acest fel în cazul petentei, în opinia acesteia fiind clară discriminarea aplicată din partea primăriei.

15. În continuare, petenta consideră că neacordarea acestui spor este un tratament injust pentru ea deoarece, conform art. 2, alin (4) din OG nr. 137/2000, orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

16. De asemenea, petenta arată că persoana adultă cu handicap grav are dreptul la un asistent personal, în baza evaluării sociopsihomedicale, iar asistentul personal este forma de protecție a persoanei cu handicap grav conform prevederilor Legii nr. 448/2006.

17. Conform prevederilor din Codul Muncii, art. 5, alin (1), în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii și conform prevederilor art. 38 din Codul Muncii salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. În opinia petentei, orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate, sporul pentru condiții grele de muncă, vătămătoare sau periculoase fiind un spor cu caracter permanent care ar trebui inclus în indemnizația de concediu de odihnă.

18. În continuarea expunerii, petenta arată că Anexa nr. 9 la Regulamentul-cadru stabilește mărimea sporului pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, acordat în baza prevederilor art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare, prin articolul unic care specifică faptul că "Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare beneficiază de sporul prevăzut la art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare .

A. Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat personalului care își desfășoară activitatea în:

1. servicii de intervenție în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violenței în familie, victime ale dezastrelor naturale, etc.

2. servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și persoane vârstnice.

19. Totodată, petenta arată că potrivit art. 20 din Hotărârea nr. 268/14.03.2007, Serviciile sociale destinate persoanelor cu handicap pot fi acordate:

a) la domiciliu: îngrijiri specializate la domiciliu, echipa mobilă, asistentul personal:

b) în comunitate: asistent personal profesionist:

c) în centre de zi și centre rezidențiale publice, private sau public-private.

Conform art. 22 din aceeași hotărâre, îngrijirile specializate la domiciliu se acordă persoanelor cu handicap în baza evaluării nevoilor individuale iar îngrijirile specializate la domiciliu se pot acorda chiar și în situația în care persoana cu handicap grav beneficiază de asistent personal.

Potrivit prevederilor art. 32 din Legea nr 448/2006, persoanele adulte cu handicap beneficiază de servicii sociale acordate: a) *la domiciliu*; b) în comunitate; c) în centre de zi și centre rezidențiale, publice sau private (alin.1) iar Serviciile sociale destinate persoanelor cu handicap sunt proiectate și adaptate conform nevoilor individuale ale persoanei (alin 2).

Potrivit prevederilor art. 37(1), pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi: a) salariu stabilit potrivit prevederilor Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

Autoritățile administrației publice locale au obligația să prevadă în bugetul local sumele necesare din care se suportă salarizarea, precum și celelalte drepturi cuvenite asistentului personal, potrivit legii. Sumele se asigură în proporție de cel mult 90% de la bugetul de stat, din sume defalcate din taxa pe valoarea adăugată, în baza numărului de beneficiari comunicat de unitățile administrativ-teritoriale - art.40 (1).

De asemenea, conform art. 160 din Codul Muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri iar salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, acesta fiind obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară - art. 164 (1).

20. În concluzie, petenta solicită soluționarea petiției, aplicarea amenzii contravenționale pentru partea reclamată, precum și să se dispună obligarea părții care a săvârșit fapta să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

21. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă, documente ce conțin:

- situația veniturilor salariale ale personalului DAS - Călărași, nr. 1034/31.03.2020, Personal contractual (salarizat conform Anexei II din Legea nr. 153/2017), din care reiese faptul că la nr. crt 12 - Asistent personal și la nr. crt. 16, aceștia nu primesc spor de 15% condiții vătămătoare/spor stres, comparativ cu celelalte persoane aflate în această listă.

- fluturașul de salariu al petentei din luna iulie 2020, în care se vede că aceasta nu primește spor de 15%, spor stres/condiții vătămătoare;

- cererea petentei către primăria Calarasi, înregistrată cu nr. 25703/09.07.2020;

- răspunsul primit la sediul DAS (înregistrată cu nr 25703/30.07.2020), care arată că "sporul se acordă personalului care își desfășoară activitatea de servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice așa cum se regăsește în Nomenclatorul Serviciilor Sociale (respectiv asistentului personal profesionist). Asistenții personali încadrați cu CIM în cadrul DAS se regăsesc în organigrama instituției în cadrul unui compartiment și nu al unui serviciu licențiat".

- Adeverința stagiului de cotizare care arată veniturile brute, salariul net, împreună cu zilele lucrate, în perioada ianuarie- iunie 2020.

- Răspunsul primit de petentă de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale - Acordare de drepturi (nr. 1308/DPS/29.07.2020);

- Pag 10 din procesul dintre Sindicatul Asistenților Personali ai Persoanelor cu Handicap - București, în numele unor asistenți personali pentru persoane cu handicap în contradictoriu cu Consiliul Local al Mun. Ploiești - Administrația Serviciilor Sociale Comunitare-Ploiești, care prevede *acordarea sporurilor individuale în cuantum de 15%, începând cu data de 01.04.2018.*

- Adresa DSP- Brașov către Avocatul Poporului- Brașov (nr 8252/19.11.2019) din care reiese că "durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi: aceasta categorie de personal are în îngrijire persoane cu dizabilitati putând fi expusă mai mult de 8 ore/zi, care este durata normală de muncă, aceste persoane asigurând asistența persoanelor aflate în îngrijire 24 de ore din 24 (HG nr. 153/2018 art 7, lit c).

- Hotărârea nr 36/14.05.2020 privind punerea în executare a Deciziei Civile nr. 192/A/2020 pronunțată de Curtea de Apel Cluj, unde se poate vedea că *se aproba acordarea către ... a sporului de 15%, prevăzut de Anexa 9, pct IV lit a, pct 2 din Regulamentul - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de munca, prevăzut de Legea-cadru nr 153/2017.*

- Act Adițional nr. 3/ 18.03.2019 încheiat de DAS-Timișoara, Compartimentul Plati/Indemnizații/Asistenți Personali, cu salariatul = asistent personal, din care se vede că acest act se modifică, deoarece asistentul *personal beneficiază de sporuri de 15% din salariul de bază, în temeiul art 25, alin (1) din Legea - cadru nr 153/2017.*

- Informarea unui alt asistent personal categoria G, gradația 5, angajată la Consiliul Local sect.2-DGASPC Sect.2, cum că aceasta *beneficiază și de spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare în sumă de 338 lei, la un salariu brut de 2.480 lei/lunar.*

- Dispoziția nr. 9/22.01.2020 eliberată de primarul com. Feldioara- Brașov, privitoare la stabilirea salariului de bază pentru asistentul personal, care va beneficia pe lângă indemnizația de hrană în sumă de 347 lei și *de spor de pericolozitate de 15% în valoare de 354 lei.*

- Depoziții de martori, a căror audiere petenta o solicită în cadrul procedurii de soluționare a petiției.

22. Prin adresa înregistrată cu nr. 6071/01.10.2020, petenta a depus o completare la petiție prin care reiterează cele comunicate anterior considerând că este discriminată de către partea reclamată din cauza faptului că este exclusă atât de la acordarea sporului de risc/ condiții vătămătoare cât și în ceea ce privește neacordarea voucherelor de vacanță. Ca probe, petenta a atașat un document transmis de către DSP Călărași (nr. înregistrare 9963/24.08.2020) din care rezultă faptul că asistenții personali ai persoanelor cu handicap nu figurează pe listă, ceea ce înseamnă excluderea lor de la acordarea sporului și a voucherelor de vacanță.

23. Prin adresa înregistrată cu nr. 7572/24.11.2020, petenta a depus concluzii scrise în care, în legătură cu punctul de vedere comunicat de partea reclamată, arată următoarele:

23.1 DAS-Călărași își demontează singura afirmația nereală care nu se susține și de realitate: "nici unui salariat al instituției și la nivelul direcției nu se acordă sporul de

condiții vătămătoare/stress", deoarece anumitor persoane din personalul contractual de la nivelul direcției, care sunt salariați DAS-Călărași, li se *acordă* preferențial acest spor de stres/condiții vătămătoare.

23.2 Primul exemplu care arata forma evidenta de discriminare a asistentului personal, în înțelesul prevederilor Ordonanței nr 137/2000, având la baza excluderea, eliminarea voită, cu bună știință și doar din culpa directă a DAS- Călărași a asistentului personal de la acordarea altor drepturi sociale, decât cele reprezentând salariul, prin eliminarea, limitarea, refuzarea și neacordarea pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități legale este faptul că la nr. crt. 11 din listă 11, personal contractual salarizat = asistent personal pentru care sporul nu există, ca urmare sporul nu se acordă, în prezent fiind un număr de peste 150 salariați asistenți personali în cadrul DAS-Călărași. Dreptul la spor pentru condiții vătămătoare/ spor stres pentru asistentul personal este refuzat de DAS -Călărași, practic acestuia nu i se acordă un drept legal.

23.3 Din documentele anexate la dosar se poate observa că există alți asistenți personali din alte localități din țară (ex: București, Timișoara, Brașov, Cluj) carora li s-a aprobat și ca urmare li se acordă sporul pentru condiții vătămătoare/spor risc de 15% la salariul *de baza acestor asistenți personal acordându-se un drept salarial, urmare a existenței, respectării și aplicării unui cadru legal care este în vigoare.*

23.4 Al doilea exemplu prin care se arată că există o altă eliminare și excludere de la acordarea unui drept legal, o discriminare doar din culpa directa DAS-Călărași a asistentului personal, salarizat conform Anexei II din Legea cadru nr. 153/2017 din bani publici rezultă prin eliminarea, excluderea și prin neacordarea unui drept la o salarizare echitabilă și satisfăcătoare raportată la aceeași categorie, salariați care este salarizat conform Legii-cadru nr 153/2017, care își desfășoară activitatea în locuri cu stres/condiții periculoase și vătămătoare. Locurile de muncă ale asistenților personali au fost expertizate, examinate de medici avizați, din cadrul DSP din cadrul fiecărui județ din cele enumerate mai sus iar DAS- Călărași nu a solicitat expertizarea locului de munca al asistentului personal.

23.5 Din răspunsul DSP-Călărași (nr 9963/24.08.2020) rezultă că DAS-Călărași a solicitat prin adresa nr 18428/05.12.2019 buletinele de expertizare doar a anumitor locuri de muncă cu condiții vătămătoare și periculoase: începând de la conducător auto, îngrijitor- creșă, lucrător social, până la Șef serviciu și Directorii general și adjunct iar din solicitarea DAS-Călărași, către DSP- Călărași lipsește solicitarea pentru expertizarea locurilor de muncă pentru asistentul personal și îngrijitorul bătrâni, care au fost eliminate voit și au fost excluse de la expertizarea condițiilor lor de muncă. În opinia petentei, acesta este un comportament și o modalitate inexplicabilă, prin care DAS-Călărași nu acorda un drept legal doar în urma unei simple solicitări către DSP-Călărași ca să expertizeze și alte locuri de muncă. Făcându-se o raportare doar la acele locuri de muncă ale asistenților personali din alte localități din județele țării, rezultă că locul de munca pentru asistentul personal de la DAS-Călărași a rămas neexpertizat deoarece DAS-Călărași trebuia să includă locul de muncă al asistentului personal într-o solicitare către DSP-Călărași, aceasta fiind o proba evidenta a dezinteresului manifestat de DAS-Călărași care a avut ca efect direct eliminarea și excluderea voită a asistentului personal ca să-i acorde sporul de stres, care este un drept legal.

23.6 În opinia petentei, în acest mod DAS-Calarasi savarseste voit si direct discriminarea asistentului personal in intelesul dispozițiilor din OG nr 137/2000, rezultând o evidenta excludere, care este inexplicabila, nemotivata, o eliminare voita si un mod direct de discriminare a asistentului personal de către DAS din cadrul primăriei Calarasi prin lipsa solicitării către DSP care sa duca la expertizarea locurilor de munca pentru asistentul personal, care sa duca apoi la acordarea unui drept legal, un spor la salariul de baza.

24. Petenta precizează ca s-a raportat in solicitarea ei doar strict personal, de unde rezulta o eliminare voita de la expertizarea locului ei de munca, ceea ce duce la discriminarea ei directa pentru obținerea unui drept salarial legal, aceasta făcând parte din grupul de asistenți personali pentru persoanele cu handicap grav angajați in baza CIM in cadrul DAS-Calarasi.

25. Ca și concluzie, petenta precizează faptul că se află in situații comparabile, existând doua situații comparabile in ceea ce privește discriminarea ei și a celorlalți asistenți personali salariați din culpa directa a DAS-Calarasi. În intelesul prevederilor Ordonanței nr 137/2000, DAS-Calarasi discriminează direct prin comportamentul lui asistentul personal pentru persoana cu handicap grav raportat la grupul de salariați, personal contractual salarizați in conformitate cu prevederile Legii-cadru nr 153/2017, existenți pe documentele puse oficial pe pagina Primăriei Calarasi, care primesc sporul de stres si, totodată, raportat la aceeași categorie de personal cu CIM din cadrul primăriilor din acele județe: Cluj, Brașov, Timișoara si București, unde asistentul personal primește dreptul legal la spor de stres/ condiții vatamatoare.

26. În continuarea expunerii, petenta arată următoarele:

26.1 Buletinele de expertizare eliberate de DSP au o valabilitate de max. 3 ani, conform dispozițiilor Regulamentului-cadru din 29 martie 2018 privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", prin prevederile art 5 (9) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare fiind valabile atât timp cât nu intervin modificări în condițiile de muncă inițial expertizate fără a depăși un interval de maximum 3 ani și (10) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare a locurilor de muncă se eliberează pe perioadă nedeterminată pentru acele locuri de muncă unde riscurile nu pot fi înlăturate, respectiv boli infecțioase, TBC, SIDA, anatomie patologică, medicină legală, psihiatrie, neuromotorie, neuropsihomotorie etc.

26.2 La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate prin regulamentul-cadru se vor avea în vedere următoarele criterii: a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare; b) solicitarea nervoasă; c) indicii de morbiditate (**art 6**).

26.3 Asistentul personal este salarizat in conformitate cu prevederile Legii-cadru nr 153/2017, coroborata cu prevederile Legii speciale nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, actualizata si modificata de OUG nr 51/30.06.2017, care prevede la art.37 (I) Pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi:

a) *salariu stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;*

Autoritățile administrației publice locale au obligația să prevadă în bugetul local sumele necesare din care se suportă salarizarea, precum și celelalte drepturi cuvenite asistentului personal, potrivit legii. Sumele se asigură în proporție de cel mult 90% de la bugetul de stat, din sume defalcate din taxa pe valoarea adăugată, în baza numărului de beneficiari comunicat de unitățile administrativ-teritoriale - art.40, alin (1) iar autoritățile administrației publice locale prevăzute la alin. (2) au obligația: a) de a angaja și salariza asistentul personal al persoanei cu handicap grav, în condițiile legii (art. 44);

26.4 Prin dispozițiile prevăzute în Capitolul II din OUG nr. 90 din 6 decembrie 2017, Norme Metodologice din 14 martie 2007 de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, la data de 01.01.2019, sintagma planului de recuperare a fost înlocuită de Punctul 3, Articolul III din OUG nr. 51 din 30 iunie 2017, care arată că:

Art.37(l) Pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi :

a) salariu stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; la 07-12-2017, alineatul (1) din articolul 40 , Secțiunea a 2-a , Capitolul III a fost modificat de Punctul 1, Articolul 30, Capitolul II din OUG nr. 90 din 6 decembrie 2017.

Norme Metodologice din 14 martie 2007 de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Hotărârea nr. 268 din 14 martie 2007, la art.20 Serviciile sociale destinate persoanelor cu handicap pot fi acordate:

a) la domiciliu: îngrijiri specializate la domiciliu, echipa mobilă, asistentul personal;

26.5 Dispozițiile prevăzute de Legea cadru nr 153/2017 IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, conform prevederilor art. 14 alin, (l), lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

A .Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat personalului care își desfășoară activitatea în:

1. servicii de intervenție în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violenței în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.;
2. servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice.

26.6 Dispozițiile din Hotărârea nr. 153/29.03.2018 prin art 16, arată că:

1. *Începând cu data intrării în vigoare a prezentului regulament-cadru, ordonatorii de credite au obligația să solicite autorităților abilitate eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă.*

2. Autoritățile abilitate au obligația de a elibera buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă în termen de maximum 90 de zile de la data solicitării.

3. Până la eliberarea buletinelor de determinare sau după caz, de expertizare a locurilor de muncă potrivit alin (1) rămân în vigoare buletinele existente.

27. În concluzie, petenta arată că legislația enumerată mai sus există și este în vigoare, ca urmare există cadrul legal pentru aprobarea și acordarea sporului de 15% pentru stres/ condiții vătămătoare pentru asistentul personal, vinovat de neacordarea sporului făcându-se DAS-Calarasi, refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități constituind contravenție, conform OG nr. 137/2000.

Totdată, având în vedere cele arătate, petenta solicită CNCD:

- să se constate și să se sancționeze fapta de discriminare în conformitate cu prevederile OG nr 137/2000 savarsita direct de către DAS-Calarasi împotriva petentei, aceasta fiind cea care a sesizat, precum și să se țină cont de faptul că aceasta face parte din grupuri diferite: al asistenților personali pentru persoana cu handicap grav (DAS - Calarasi are un nr de peste 150 de asistenți personal pentru persoana cu handicap grav care sunt angajați în baza Contractului individual de munca), care nu primesc sporul pentru stres/condiții vătămătoare și cel al personalului contractual, care primește sporul de stres, totuși făcând parte din grupul de personal salarizat de DAS- Calarasi în conformitate cu prevederile Legii-cadru cu nr 153/2017, în același timp în care alți asistenți personali din țară își primesc deja dreptul legal.

- să se pună în aplicare prevederile art 26 (2) din OG nr 137/2000 - Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești. Ca urmare, petenta solicită obligarea DAS-Calarasi să respecte hotărârea de constatare, să prezinte fapta de discriminare în mass-media și pe pagina oficială de Facebook a primăriei Calarasi, să facă un rezumat al hotărârii CNCD de constatare și să arate toate motivațiile care au stat la baza faptei prin care petentei personal (cea care a sesizat CNCD), dar și grupului integral de asistenți personali pentru persoana cu handicap grav care sunt salariați de DAS -Calarasi li s-a refuzat acordarea unui drept legal, și să arate în rezumat că asistentul personal se încadrează în cadrul legal existent privind acordarea unui drept legal de la publicarea în Monitorul Oficial a legislației arătate mai sus, pe care DAS-Calarasi îl cunoaște în totalitate, dar nu îl aplică și nu îl respectă, cu toate că acest cadru legal este în vigoare.

Sușinerile părților reclamate

Sușinerile părții reclamate Primăria Municipiului Călărași – Direcția de Asistență Socială, prin reprezentant

28. Prin adresa înregistrată cu nr. 6682/27.10.2020 (filele 35-40 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentei, arată următoarele:

29. 1. Cu privire la excepții:

- Partea reclamată solicită respingerea sesizării petentei ca fiind tardiv depusă, precum și decăderea din dreptul de a sesiza Consiliul, prin nerespectarea termenului prevăzut la *art. 20 alin (1) din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, prin care se precizează că „Persoana care se consideră

discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

În motivarea susținerii excepției de tardivitate, partea reclamată arată că petenta a avut posibilitatea sa ia la cunoștință de toate aspectele sesizate prin petitia nr. 5167/25.08.2020, deoarece Primăria Municipiului Calarasi, prin Direcția de Asistența Socială, a adus la cunoștință aceste aspecte, atât prin publicare prin intermediul internetului pe pagina oficiala a instituției: <https://das.primariacalarasi.ro/> - secțiunea „situația drepturilor salariale”, cât și prin afișare, la avizierul aflat la sediul instituției, potrivit dispozițiilor art. 33 din Legea - cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, următoarele documente:

- Situația drepturilor salariale ale personalului Direcției de Asistența Sociala Calarasi nr. 2872/12.09.21018, afisata la avizierul DAS in data de 12.09.2018;

- Situația drepturilor salariale ale personalului Direcției de Asistența Sociala Calarasi nr. 800/27.03.2019, afisata la avizierul DAS in data de 27.03.2019;

- Situația drepturilor salariale ale personalului Direcției de Asistența Sociala Calarasi nr. 2698/30.09.2019, afisata la avizierul DAS in data de 30.09.2019;

- Situația drepturilor salariale ale personalului Direcției de Asistența Sociala Calarasi nr. 1034/31.03.2020, afisata la avizierul DAS in data de 31.03.2019;

- Situația drepturilor salariale ale personalului Direcției de Asistența Sociala Calarasi nr. 2959/30.09.2020, afisata la avizierul DAS in data de 30.09.2020;

28.2 Cu privire la situația de fapt:

a) Petenta este salariată Primăriei Municipiului Calarasi - Direcția de Asistența Sociala avand funcția de asistent personal al fiicei sale, persoana cu handicap grav, care în conformitate cu prevederile art. 35 din Legea 448/2006, are dreptul la un asistent personal, în baza evaluării sociopsihomedicale. Asistentul personal este încadrat cu contract individual de muncă conform art. 36 din același act normativ.

b) Salariul asistentului personal este stabilit potrivit prevederilor Legii-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Anexa II, familia ocupațională de funcții bugetare "sănătate și asistență socială" - Capitolul 1, punctul 3.2.

29.3 Cu privire la faptul ca petenta se considera defavorizata direct deoarece, fiind angajata in funcția de asistent personal in baza Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, nu primește spor condiții vătămătoare acordat conform Anexei nr. 9 pct. IV din Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" - aprobat prin HG nr. 153 din 2018, partea reclamată face următoarele precizări:

a) La nivelul Direcției de Asistența Sociala Calarasi niciun salariat nu primește spor de condiții vătămătoare, prin urmare petenta reclamă un fapt care nu este susținut de realitate.

b) Sporul de condiții vătămătoare se acorda cu respectarea art. 5 din Regulamentul-cadru aprobat prin HG 153/2018, in baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică.

c) Pana in prezent, pentru funcția de asistent personal al persoanei cu handicap grav nu au fost obținute buletine de determinare eliberate de Direcția de Sanatate Publica, prin urmare acest spor nu poate fi acordat. Mai mult decât atât, sporul de condiții vatămatoare la care face referire petenta, *nu se acorda niciunui salariat al instituției.*

30. Partea reclamată confirmă faptul că în *Situația veniturilor salariale ale personalului DAS - Calarasi* pentru luna martie 2020 (nr. 1034/31.03.2020) la personalul contractual salarizat conform Anexei II din Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, există salariați care figurează cu „spor condiții vatămatoare/spor stres” acordat în baza Dispoziției nr. 19/12.09.2018 emisa de directorului executiv al DAS și acestor salariați li se acorda spor pentru condiții deosebite de munca (stres sau risc) pentru ca reprezintă personal încadrat conform Anexei II din Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice in:

- Personalul care isi desfasoara activitatea in Crese, *in conformitate cu Anexa nr. 8 lit. A pct 3^{A1} din Regulamentului-cadru aprobat prin HG 153/2018*

- *Adăpost de urgenta pe timp de noapte ca si centru cu sau fără personalitate juridică care lucrează cu persoanele fără adăpost și copiii străzii, in conformitate cu Anexa nr. 9 pct.V lit. B pct 3 din Regulamentul-cadru aprobat prin HG 153/2018;*

- *Centul de zi pentru persoane cu handicap ca si centru cu sau fără personalitate juridică, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adultți și copii), altele decât cele menționate la pct. I, in conformitate cu Anexa nr. 9 pct.V lit. B pct 4 din Regulamentul-cadru aprobat prin HG 153/2018;*

31. Partea reclamată arată că, așa cum și petenta menționează, in conformitate cu prevederile art. 20 din HG nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, *asistentul personal se regăsește ca si serviciu social de îngrijire la domiciliu.*

32. În opinia părții reclamate, se poate constata ca serviciile de îngrijire la domiciliu pentru persoanele cu dizabilitati se pot încadra in Anexa nr. 9, pct. IV, lit. A, pct 2 din *Regulamentul-cadru aprobat prin HG 153/2018, in care se stipulează ca:*

„IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare care își desfășoară activitatea în *condiții periculoase sau vatămatoare*, conform prevederilor art, 14 alin. (1), lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

A. Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat personalului care își desfășoară activitatea în:

2. servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice.”

Sens în care se poate retine ca asistentul personal nu se încadrează in cadrul legal al sporului de condiții de munca deosebite (stres sau risc) acordat la nivelul DAS Calarasi, deoarece serviciul social de incrijire la domiciliu este încadrat Anexa nr. 9, pct. IV, lit. A, pct 2 din *Regulament, unde este prevăzut sporul de condiții periculoase sau vatămatoare acordat in baza art. 14 alin (1) lit d) de la Cap. II din Anexa II la Legea - cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, spor care la nivelul direcției nu se acorda.*

33. Partea reclamată arată că DAS nu a îngrădit petentei dreptul la un salariu egal pentru o muncă egală și la o remunerație echitabilă, aplicând în mod corect cadrul legislativ iar în speța nu se constată încălcarea principiului egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării garantate de drepturile prevăzute la art. 1 alin (2) lit e) din Ordonanța 137/2000, atata timp cât, exercitarea acestor drepturi privește persoane aflate în situații comparabile, respectiv categoriile de același fel de salariați ai Direcției de Asistența Calarasi.

34. Totodată, partea reclamată arată că Primăria Calarasi prin Direcția de Asistența Socială nu a manifestat o atitudine de discriminare bazată pe criteriul de 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, prin care să încalce condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională, conform art. 3 din OG 137/2000.

35. În concluzie, partea reclamată consideră că în speța, măsurile luate de DAS Calarasi în vederea aplicării cadrului legislativ în vigoare cu privire la acordarea sporurilor ce fac obiectul prezentei reclamații sunt corect aplicate, prin urmare nu constituie contravenție conform prevederilor Cap. II Secțiunea I din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și în consecință, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

36. În susținerea celor declarate, partea reclamată a depus la dosar probe constituite în următoarele documente: Situațiile drepturilor salariale ale personalului Direcției de Asistența Socială Calarasi nr. 2872/12.09.2018; nr. 800/27.03.2019; nr. 2698/30.09.2019; nr. 1034/31.03.2020; nr. 2959/30.09.2020 și Dispoziția nr. 19 din 12.09.2018 privind stabilirea salariului lunar brut personalului de specialitate din cadrul serviciilor din subordinea Direcției de Asistența Socială Calarasi;

V. Motivele de fapt și de drept

37. **În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că, petenta sesizează cu privire la presupusa discriminare la care a fost supusă de partea reclamată deoarece, în calitate de angajat al Direcției de asistență socială - Primăria Călărași, aceasta, în comparație cu alți colegi angajați ai aceleiași instituții, nu primește mai multe drepturi legale ca de exemplu spor stres/ condiții vătămătoare sau vouchere de vacanță, ea fiind salariată cu contract individual de muncă în funcția de asistent personal pentru fiica acesteia - persoană cu handicap grav.

38. Colegiul ia act de excepția de tardivitate invocată în procedură de către partea reclamată, privind introducerea tardivă a petiției pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 20, alin (1) din OG nr. 137/2000 ce prevede: *„Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

39. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *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*”, Colegiul director urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu.

40. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de tardivitate invocată de partea reclamată a fost pusă în dezbateră petentului, în conformitate cu prevederile art. 21-27 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

”Art. 23 (1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 25 (1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 26 Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.”

41. În urma analizei situației juridice existente, conform atribuțiilor stabilite prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director va respinge excepția privind tardivitatea depunerii petiției la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, invocată în procedură de către partea reclamată, conform art. 21-27 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348/06.05.2008.

42. În consecință, Colegiul director va examina conținutul petiției urmând a dezbate pe fondul cauzei, urmând să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată cu modificările și completările ulterioare, în speță fiind vorba despre o posibilă faptă de discriminare ce are ca scop sau efect neacordarea drepturilor prevăzute de legislația muncii, deoarece petenta nu primește mai multe drepturi legale ca de exemplu spor stres/ condiții vătămătoare sau vouchere de vacanță.

43. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată cu modificările și completările ulterioare.

44. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG 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 OG nr. 137/2000, republicată.

45.Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), „sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: „Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării”. Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din OG nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente susmenționate.

46.Colegiul director, reține din susținerile părților că în speță, este vorba despre prevederi și acte care intră în sfera dreptului muncii cu aplicarea cadrului legislativ în domeniu, în vigoare.

47.Colegiul Director constată că, având în vedere atribuțiile stabilite prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța cu privire la prevederi și acte care intră în sfera de aplicare a dreptului muncii, salariul asistentului personal fiind stabilit potrivit prevederilor Legii-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Anexa II, familia ocupațională de funcții bugetare "sănătate și asistență socială" - Capitolul 1, punctul 3.2.

48.Totodată, cu privire la existența vreunui drept încălcat Colegiul director precizează că, în relațiile de serviciu trebuie să fie respectată demnitatea umană cu aplicarea în mod corect a cadrului legislativ.

49. Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele semnalate de petentă nu intră sub incidența OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată;
2. O copie a hotărârii se va transmite 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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 27.01.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA - membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 23.02.2021

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