

aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată). Prin citație petenților li s-a solicitat în mod expres indicarea criteriului care a stat la baza presupusei fapte de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, părțile au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 2549/13.05.2019 petentul . a depus un punct de vedere, care a fost comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 2884/27.05.2019.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 2609/15.05.2019 petenții au depus note scrise, care au fost comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 2759/22.05.2019.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2627/15.05.2019 partea reclamată a depus un punct de vedere, care a fost comunicat petenților prin adresa înregistrată sub nr. 2759/22.05.2019.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 3099/06.06.2019 partea reclamată a depus concluzii scrise.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 3253/12.06.2019 petenții au depus concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

13. Prin petiția înregistrată sub nr. 1634/29.03.2019, petenții consideră că au fost discriminați începând cu data de 01.02.2018 prin neachitarea sporului de 15% din salariul de bază pentru condiții vătămătoare sau periculoase, stabilit prin Decizia Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018 și consideră ca fiind discriminatorii deciziile de salarizare individuale emise de către APIA Centrul Județean Alba (Deciziile nr. 9, 11, 17, 33, 34, 35, 43, 50, 64, 81, 83, 84, 94, 95, 97 din data de 11.01.2019) prin care nu se acordă petenților sporul de 15% din salariul de bază pentru condiții vătămătoare sau periculoase în anul 2019; în acest sens, petenții susțin că, începând cu data de 1 ianuarie 2018 și apoi în continuare începând cu data de 1 ianuarie 2019, angajatorul le-a acordat un spor de 4,5% și respectiv de 3% din salariul de bază pe niște criterii care nu au nicio legătură cu factorii de risc sub influența cărora își desfășoară activitatea.

14. Petenții susțin că ordonatorul principal de credite Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale a emis Ordinul nr. 154/R/30.01.2018 prin care a stabilit că personalul din cadrul Ministerului și din instituțiile publice subordonate acestuia, prevăzut la cap. I și cap. II din anexa nr. VIII la Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, beneficiază de sporul pentru condiții vătămătoare sau periculoase de 15% din salariul de bază, dacă își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 5 din Regulamentul-cadru aprobat prin H.G. nr. 917/2017.

15. Petenții susțin că, în aplicarea Ordinul MADR nr. 154/R/30.01.2018, au fost emise Decizia Directorului General APIA Alba nr. 32/31.01.2018 și a Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018, din care rezultă că personalul din cadrul APIA și cei ai centrelor județene subordonate, inclusiv Centrul Județean Alba, beneficiază de respectivul spor de 15 % din salariul de bază, fiind indicate inclusiv locurile de muncă din cadrul Centrului Județean Alba (*Compartimentul Juridic, Compartimentul Inspecției/Supracontrol, Compartimentul Autorizare Plăți, Compartimentul IT-LPIS, Serviciul Măsurii Specifice, Serviciul Control pe Teren, Serviciul Economic, Recuperare Debite și Resurse Umane, Centrul Local Alba Iulia, Centrul Local Aiud, Centrul Local Blaj, Centrul Local Câmpeni, Centrul Local Baia de Arieș și Centrul Local Sebeș*).

16. Petenții susțin că, la data de 31.01.2018, Agenția de Păți și Intervenție pentru Agricultură – Centrul Județean Alba, aplicând prevederile art. 38 alin 3 lit a) din Legea nr. 153/2017, a emis

decizii de salarizare pentru toți angajații săi, prin care a mărit salariul cu un procent de 25% față de nivelul avut în luna decembrie 2017, aducând sporul de condiții periculoase sau vătămătoare la un procent de 4,5% din salariu de bază începând cu 1 ianuarie 2018.

17. În continuare, petenții susțin că începând cu data de 01.02.2018, în baza Deciziei Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018 și având în vedere Buletinul de expertizare nr. 443/17.01.2018 emis de către Direcția de Sănătate Publică Alba, partea reclamată a acordat un spor pentru condiții vătămătoare sau periculoase de 15% din salariul de bază pentru funcționarii publici din cadrul APIA care au un salariu echivalent cu cel prevăzut pentru anul 2022 prin Legea nr. 153/2017 sau care sunt nou-încadrați, numiți sau promovați pentru care nu există funcții similare în plată, iar pentru funcționarii publici care au un salariu echivalent cu cel din luna decembrie 2017 mărit cu 25% (dar totuși mai mic decât cel prevăzut pentru anul 2022), s-a acordat vechiul spor pentru condiții vătămătoare de 4,5% și respectiv de 3% din salariul de bază, deși și cea de-a doua categorie de funcționari publici face parte din personalul menționat în Ordinul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale nr. 154/R/30.01.2018, în Decizia Directorului General nr. 32/31.01.2018 și în Decizia Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018.

18. Petenții susțin că ambele categorii de funcționari publici menționate anterior efectuează munca în aceleași condiții vătămătoare și că pentru toți este menționată în Buletinul de expertizare nr. 443/17.01.2018 emis de către D.S.P. Alba întrunirea unui număr de 5 factori de risc dintre cei prevăzuți de lege, constatându-se chiar și un nou factor de risc față de cele menționate în buletinul de analiză emis cu un an în urmă, mai exact cel de stres neuropsihic.

19. În ceea ce privește criteriul de discriminare, petenții susțin că este vorba de nivelul de salarizare sau modalitatea angajării/promovării, după cum reiese din Ghidul APIA nr. 3498/30.01.2018 și a adresei Ministerului Muncii și a Justiției Sociale nr. 323/31.01.2018.

20. Petenții susțin că partea reclamată a justificat acordarea sporului prevăzut de actele administrative menționate la punctele de mai sus doar pentru personalul care are un salariu echivalent cu cel de la nivelul anului 2022 prevăzut de Legea nr. 153/2017 sau pentru personalul nou-încadrat, numit sau promovat pentru care nu există funcții similare în plată, invocând recomandările Ghidului APIA nr. 3498/30.01.2018 privind aplicarea Legii cadru nr. 153/2017 și a adresei Ministerului Muncii și a Justiției Sociale nr. 323/31.01.2018, care prevede printre altele că sporurile pentru condiții de muncă vor fi acordate conform regulamentelor elaborate în baza art. 23 atunci când salariile de bază vor fi stabilite în raport cu salariile de bază prevăzute în anexele la Legea cadru, respectiv începând cu anul 2019 sau în următoarele situații după caz: pentru personalul ale cărui salarii majorate cu 25% depășesc grila din 2022, situație prevăzută de art. 38 alin. 6, quantumul sporurilor va fi determinat prin aplicarea prevederilor din regulament asupra salariului de bază stabilit la nivelul prevăzut în grilă; în mod similar se va proceda și în cazul personalului nou-încadrat, numit sau promovat în baza art. 39 alin. 2 pentru care nu există funcție similară în plată, al cărui salariu de bază este stabilit prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele la lege cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

21. Petenții susțin că au solicitat părții reclamate să revoce deciziile individuale de salarizare sau cel puțin dispozițiile referitoare la sporul pentru condiții vătămătoare, însă partea reclamată a refuzat, motivând menținerea quantumului sporului pentru condiții vătămătoare la nivelul acordat în luna decembrie a anului 2018 prin prisma prevederilor art. 34 alin 2 din O.U.G. nr. 114/2018 (*„începând cu luna ianuarie 2019, quantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare*

care fac parte, conform legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții”), prevederi cu privire la care petenții consideră că nu le sunt aplicabile și că partea reclamată a interpretat greșit prevederile legale din OUG nr. 114/2018 (pe considerentul că petenților li s-au modificat condițiile în care își desfășoară activitatea ca urmare a aplicării majorării salariale și ca urmare a stabilirii salariilor de bază în raport cu salariile de bază prevăzute în anexele la legea-cadru).

22. În concluzie, petenții susțin că în luna ianuarie a anului 2019 Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură – Centrul Județean Alba a emis decizii de salarizare pentru toți angajații instituției, stabilind în mod discriminatoriu drepturile salariale ale acestora începând cu data de 01.01.2019, pe de o parte pentru petenți acordându-se indemnizația de hrană și majorarea salariului din luna decembrie a anului 2018 cu ¼ din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie a anului 2018, dar cuprinzând în mod nelegal în decizii sporul pentru condiții vătămătoare menționat în deciziile de salarizare emise în data de 31.01.2018, iar pe de altă parte pentru angajații instituției care au un salariu echivalent cu cel de la nivelul anului 2022 prevăzut de Legea nr. 153/2017 sau pentru personalul nou-încadrat, numit sau promovat pentru care nu există funcții similare în plată acordându-le indemnizația de hrană dar și sporul pentru condiții vătămătoare sau periculoase de 15% din salariul de bază, menționat în Decizia Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018.

23. Petenții susțin că partea reclamată nu avea dreptul să limiteze în anul 2019 cuantumul sporului pentru condiții vătămătoare la nivelul anului 2018, neaplicând regulamentul elaborat în baza art. 23 din Legea 153/2017, respectiv regulamentul aprobat prin H.G. nr. 917/2017; în accepțiunea petenților, angajatorul avea obligația să aplice majorările salariale tuturor angajaților care se află în situații identice, deci inclusiv petenții ar fi trebuit să beneficieze de aplicarea Deciziei Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018 încă din anul 2018.

24. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2549/13.05.2019 petentul a depus un punct de vedere, anexând material probatoriu, inclusiv jurisprudență.

25. Petentul susține că în luna decembrie 2018 M.M.J.S. și-a schimbat în totalitate punctul de vedere exprimat prin Adresa nr. 323/31.01.2018 și prin indicațiile publicate pe pagina sa de internet, considerând că sporurile pentru condiții de muncă trebuie să stabilească în cazul tuturor bugetarilor în raport de factorii de risc în care își desfășoară activitatea, în conformitate cu regulamentul elaborat în baza art. 23 din Legea nr. 153/2017, respectiv cu prevederile Regulamentului aprobat prin HG 917/2017, astfel cum rezultă din actele depuse în probațiune (adresa MMJS nr. 93/03.05.2019, listele funcțiilor publice din cadrul MMJS cu salariile și sporurile pentru condiții vătămătoare acordate în lunile septembrie și martie 2019 aferent acestor funcții.)

26. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2609/15.05.2019 petenții au depus note scrise, anexând material probatoriu.

27. Petenții susțin că au reclamat două fapte de discriminare, după cum urmează:

- începând cu 01.02.2018 și apoi în continuare de la 01.01.2019, neacordarea sporului prevăzut în Decizia Directorului Executiv cu nr.107/01.02.2018 tuturor funcționarilor din cadrul APIA Alba, în speță petenților, APIA Centrul Județean Alba stabilindu-le sporurile pentru condiții de muncă vătămătoare în funcție de cuantumul în lei al sporului din decembrie 2017 și în funcție de condițiile vătămătoare ce au existat în anul 2009;

- începând cu data de 01.01.2019, neacordarea sporului în mod egal tuturor funcționarilor publici din cadrul APIA Alba, astfel cum reiese din deciziile de salarizare emise în data de 11.01.2019, în speță APIA Centrul Județean Alba acordând petenților în continuare vechiul spor pentru condiții de muncă vătămătoare (exprimat în lei) din luna decembrie 2017, mărit cu 25%, ceea ce înseamnă însă doar aproximativ 3% din salariul de bază deținut în prezent. 28. Petenții susțin că în fiecare compartiment / birou / serviciu din instituție există persoane avantajate și persoane dezavantajate din punct de vedere al cuantumului procentual al sporului acordat, deși toate persoanele din respectivul compartiment / birou / serviciu își desfășoară activitatea în aceleași condiții vătămătoare de muncă.

29. Petenții susțin că faptele de discriminare sesizate au la bază două criterii, mai exact nivelul de salarizare și modalitatea angajării/promovării, iar drepturile încălcate sunt dreptul de a beneficia de sporul pentru condiții vătămătoare de 15% din salariul de bază, dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare, dreptul la o egală protecție a legii, dreptul de a fi tratați în mod egal cu persoanele aflate în situații similare.

30. Petenții reiterează faptul că, potrivit legislației, cota procentuală a sporului (1 %-15%) ce se are în vedere la calculul sporului se stabilește în funcție de condițiile vătămătoare / numărul de factori de risc prevăzuți în buletinul de expertizare emis de către DSP Alba sub influența cărora își desfășoară activitatea fiecare angajat, nicidecum în funcție de nivelul de salarizare al fiecăruia sau în funcție de modalitatea angajării / promovării, astfel cum greșit a procedat partea reclamată.

31. Cu privire la invocarea din oficiu a excepției necompetenței CNCD raportat la obiectul petiției, petenții susțin că este vădit ilegală și că încalcă grav dreptul petenților de a se adresa Consiliului pentru constatarea și înlăturarea discriminării cauzate, cu mențiunea că prin sesizarea formulată nu s-a solicitat o interpretare a legislației, ci s-a solicitat să se investigheze faptele reclamate și să constate discriminarea apărută începând cu data de 01.01.2019, prin deciziile de salarizare emise în data de 11.01.2019, precum și discriminarea apărută începând cu data de 01.02.2018, prin neachitarea către petenți a sporului pentru condiții vătămătoare stabilit prin decizia Directorului executiv APIA Alba cu nr. 107/01.02.2018. Petenții susțin de asemenea că au solicitat CNCD comunicarea unor recomandări către APIA - Centrul Județean Alba în vederea înlăturării consecințelor discriminării produse și restabilirii situației anterioare discriminării, asigurarea medierii faptelor de discriminare, iar în cazul în care discriminarea este cauzată de legislație, comunicarea recomandărilor necesare în vederea eliminării discriminării produse către instituțiile responsabile. În acest sens, petenții consideră că CNCD este responsabil să verifice compatibilitatea actelor normative și administrative în vigoare cu prevederile OG 137/2000, astfel cum s-a solicitat în speța de față, și în plus să analizeze și o discriminare cauzată prin nerespectarea unui act administrativ, respectiv prin neachitarea sporului pentru condiții vătămătoare stabilit prin decizia Directorului executiv APIA Alba cu nr.107/01.02.2018, fără a exista o justificare obiectivă. În concluzie, petenții consideră că instituția Consiliul este obligată să analizeze orice situații care sunt reclamate ca fiind discriminatorii, chiar și cele ce ar fi cauzate de legislație, iar în cazul în care constată existența unei discriminări cauzate de legislație, petenții consideră că CNCD are obligația de a recomanda statului român sau instituțiilor abilitate să armonizeze legislația cu principiul nediscriminării.

32. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 3099/06.06.2019 petenții susțin că partea reclamată a recunoscut în punctul său de vedere existența tratamentului diferențiat aplicat, dar nu a prezentat nici o justificare obiectivă și rezonabilă pentru acest tratament.

Susținerile părții reclamate

33. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2627/15.05.2019 partea reclamată a solicitat admiterea celor două excepții invocate din oficiu.

34. Cu privire la excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la obiectul petiției, partea reclamată susține că deciziile de salarizare din care ar rezulta discriminarea petenților sunt acte administrative în sensul definiției date acestei noțiuni de către art. 2 lit. c din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, acte care au fost contestate în instanța de contencios administrativ (dosar nr. 653/107/2019, Tribunalul Alba), așadar legalitatea deciziilor prin care petenții susțin că au fost discriminați este analizată de o instanță de contencios administrativ, care se va pronunța motivat asupra menținerii măsurilor dispuse prin decizii sau anulării în tot sau în parte a acestor acte administrative, indiscutabil competența aparținând instanței judecătorești sesizate.

35. Cu privire la excepția de necompetență materială a C.N.D.C. referitor la solicitarea de a se dispune înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare, partea reclamată susține că respectiva competență a soluționării cererilor petenților aparține tot instanței judecătorești competente.

36. Cu privire la solicitarea de a investiga faptele reclamate și de a constata discriminarea la care sunt supuși reclamantii începând cu data de 01.02.2018, prin neachitarea sporului pentru condiții vătămătoare stabilit prin decizia Directorului executiv APIA Alba cu nr.107/01.02.2018, partea reclamată invocă excepția autorității de lucru judecat, arătând că petenții au promovat o acțiune în justiție ce a făcut obiectul dosarului nr. 1191/107/2018 pe rolul Tribunalului Alba, prin care au solicitat printre alte capete de cerere obligarea APIA Centrul Județean Alba să acorde un spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare de 15% din actualul salariu de bază în baza deciziei Directorului executiv APIA Alba cu nr.107/01.02.2018 și a deciziei Directorului General APIA cu nr.32/31.01.2018 și obligarea părții reclamate la emiterea unor acte administrative pentru fiecare petent în parte, prin care să se stabilească începând cu data de 1 februarie 2018 un spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare de 15% din actualul salariu de bază; în acest sens partea reclamată arată că acțiunea petenților a fost soluționată definitiv prin Decizia nr. 267/13.03.2019, în sensul admiterii recursului APIA Centrul Județean Alba împotriva Sentinței administrative nr. 766/CAF/24.10.2018 a Tribunalului Alba, Secția a II-a civilă, de contencios administrativ, fiscal și de insolvență, Curtea de Apel casând în tot sentința atacată și respingând în rejudecare ca neîntemeiată acțiunea în contencios administrativ.

37. Pe fondul cauzei, partea reclamată susține că, prin deciziile directorului executiv al Centrului Județean Alba al A.P.I.A. din data de 11.01.2019, au fost aduse modificări drepturilor salariale ale petenților, majorându-li-se salariul de bază cu $\frac{1}{4}$ din diferența dintre salariul de bază prevăzut de lege pentru anul 2022 și cel din luna decembrie 2018 și acordându-li-se indemnizație de hrană în valoare de 347 lei (reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată).

38. În ceea ce privește sporul pentru condiții vătămătoare de care beneficiază petenții, partea reclamată susține că acesta a fost stabilit anterior prin alte decizii - acte administrative individuale, prin deciziile emise în data de 11.01.2019 neaducându-se nicio modificare cuantumului acestui spor (fiind menționat sub forma "cuantumul din decembrie 2018"). De asemenea partea reclamată susține că la data de 11.01.2019 au fost emise decizii

de către directorul executiv al APIA Centrul Județean Alba prin care s-au adus modificări drepturilor salariale pentru toți angajații centrului județean, potrivit prevederilor art. 38 alin. 6 din Legea nr. 153/2017 și ale art. 36 alin. 1 din Ordonanță de Urgență nr. 114/2018, pentru consilierii cu grad profesional superior singura modificare a drepturilor salariale produsă începând cu data de 01.01.2019 constând în acordarea indemnizației de hrană de 347 lei.

39. Partea reclamată susține că motivul nemodificării sporului pentru condiții vătămătoare îl reprezintă dispozițiile art. 34 alin. 2 din OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

40. În ceea ce privește stabilirea valorii sporului pentru condiții vătămătoare, partea reclamată susține că într-adevăr pentru petenți, care dețin funcții de consilier grad profesional asistent și principal, nu au fost emise decizii prin care să le fie modificat, începând cu data de 01.02.2018, sporul pentru condiții vătămătoare prin stabilirea acestuia la nivelul de 15 % din salariul de bază, ci a fost menținut sporul pentru condiții vătămătoare acordat începând cu ianuarie 2018, respectiv sporul din decembrie 2017 majorat cu 25%. Partea reclamată arată că motivul pentru această situație rezultă dintr-o serie de prevederi legale pe baza cărora a fost întocmit Ghidul privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 3498/30.01.2018, ghid înregistrat la aparatul central al APIA cu nr.2107/31.03.2018. Astfel, în respectivul ghid se prevede: "în aplicarea prevederilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, la stabilirea drepturilor salariale brute de care vor beneficia funcționarii publici din cadrul Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură începând cu data de 01.01.2018 se vor respecta următoarele etape: Se aplică prevederile art. 38 alin 3) din Legea nr. 153/2017, respectiv stabilirea cuantumului brut al salariului de bază aferent lunii ianuarie 2018 prin majorarea cu 25% a nivelului salariului de bază brut acordat pentru luna decembrie 2017. Se calculează salariul aferent anului 2022, ca bază de comparație, prin aplicarea la salariul de bază prevăzut la anexa nr. VIII, capitolul I, litera A, punctul III din Legea nr. 153/20147 a majorărilor salariale prevăzute la art. 10 și art. 17 din Legea nr. 153/2017. Menționăm faptul că majorările salariale prevăzute la art. 10 din Legea nr. 153/2017 se aplică în mod succesiv și numai pentru funcționarii publici de execuție. Potrivit prevederilor art 38 alin. 6 din Legea nr. 153/2017, din comparația valorilor obținute la punctele I și II, se disting următoarele situații: 1. Dacă Salariul de bază aferent lunii ianuarie 2018 (calculat conform punctului I) este mai mare decât Salariul de Bază aferent anului 2020 (calculat conform punctului II), în această situație se acordă Salariul de bază aferent anului 2022. 2. Dacă Salariul de bază aferent lunii ianuarie 2018 (calculat conform punctului I) este mai mic decât Salariul de Bază aferent anului 2022 (calculat conform punctului II) - în această situație se acordă Salariul de Bază aferent anului 2018. Pentru funcționarii publici ai căror salarii de bază brute au fost stabilite conform punctului I se acordă un spor de condiții vătămătoare conform prevederilor art. 38 alin. 3 lit a) din Legea nr. 153/2017, respectiv prin majorarea cu 25% a sporului pentru condiții vătămătoare acordat în luna decembrie 2017. Pentru funcționarii publici ale căror salarii de bază brute au fost stabilite conform punctului II în funcție de măsurătorile efectuate și de numărul de factori de risc întruniți, se acordă sporul pentru condiții vătămătoare în procentul prevăzut în Anexa nr. 1 la Regulamentul - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare

"Administrație" din administrația publică centrală din 20.12.2017 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017. Menționăm faptul că aplicarea punctului V se va face numai în urma eliberării buletinelor de determinare și/sau de expertizare a locurilor de muncă și în funcție de numărul de factori de risc întruniți. Până la data eliberării buletinelor de determinare și/sau de expertizare a locurilor de muncă mai sus menționate, funcționari publici din cadrul Centrelor județene vor beneficia de sporul pentru condiții vătămătoare acordat conform punctului IV din Prezentul ghid".

41. Partea reclamată susține că în aplicarea prevederilor ghidului, pentru calculul salariilor funcționarilor publici - consilieri asistenți și principali - care nu ajung la salariul aferent anului 2022, s-au solicitat clarificări aparatului central al APIA, în vederea aplicării corecte a legislației, fiind comunicat în acest sens punctul de vedere al APIA Central nr.5225/19.02.2018 ("Potrivit art.38 alin. 3 lit. a) din Legea nr.153/2017, cuantumul sporurilor va fi determinat prin majorarea cu 25% a cuantumului sporurilor avut în luna decembrie 2017. Menționăm faptul că sporul pentru condiții vătămătoare va fi acordat conform regulamentului elaborat în baza art.23 din Legea nr. 153/2017 numai atunci când salariile de bază vor fi stabilite în raport cu salariile de bază prevăzute în anexa la Legea-cadru, pentru personalul ale cărui salarii majorate cu 25% depășesc grila din 2022, situație prevăzută de art. 38 alin. 6 sau pentru personalul nou-încadrat, numit sau promovată în baza art. 39, alin. 2, pentru care nu există funcție similară în plată și al cărui salariu de bază este stabilit prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele la lege cu salariul de bază minim brut pe țară").

42. În Decizia nr. 267/13.03.2019 Curtea de Apel Alba Iulia, Secția de contencios administrativ și fiscal, se rețin următoarele: "Curtea constată că modalitatea de calcul în speță a fost legală întrucât a fost stabilită în conformitate cu prevederile incidente, atât din Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cât și HG 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare, funcție de familia ocupațională, toate acestea fiind respectate. Aspectele reținute în sentința supusă prezentului control de legalitate, referitoare la existența unor situații discriminatorii și de inechitate între salariații cărora li s-a acordat sporul de 15% față de recurenții intimați nu sunt așadar, întemeiate. Situațiile de discriminare invocate nu sunt izvorâte din conținutul Ghidului care ar contraveni actelor normative mai sus menționate, așa cum s-a reținut în sentința supusă prezentului control de legalitate, ci din aplicarea la cazuri concrete, ce vizează categoria de personal plătit din fonduri publice din care fac parte cei care solicită acordarea sporului de condiții de muncă - a dispozițiilor Legii-cadru nr. 153/2017 și HG 917/2017. Neacordarea sporului de 15% este în concordanță cu prevederile legale incidente ale Legii 153/2017, deoarece salariul acestora a fost stabilit conform condițiilor din luna decembrie 2017, raportările fiind efectuate astfel încât să se respecte dispozițiile art. 38 alin. 3 lit. a din același act normativ, potrivit cărora începând cu data de 1 ianuarie 2018 cuantumul brut al sporurilor se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017 fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Conform art. 38 alin. 6 din Lege "în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022. În cauză, prin raportare la cele expuse nu a fost

încălcat principiul nediscriminării, având în vedere că pârâtă a făcut aplicarea unor dispoziții legale.”

V. Motivele de fapt și de drept

43. Având în vedere Sentința nr. 139/2020 a Curții de Apel Alba Iulia, prin care se anulează Hotărârea CNCD nr. 311/01.04.2020 și obligă Consiliul să soluționeze pe fond plângerea în cauză, cu privire la existența sau inexistența discriminării, Colegiul director urmează să analizeze fondul sesizării.

44. **Astfel**, în fapt, Colegiul director reține acordarea efectivă a sporurilor pentru angajații APIA prin acordarea unui spor pentru condiții vătămătoare sau periculoase de 15% din salariul de bază doar pentru o parte din angajații săi, celorlalți acordându-le un spor de 4,5% în anul 2018 și respectiv un spor de 3% în anul 2019.

De asemenea,

44. **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.

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul dintre 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.** 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”*.

Art. 7 Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, 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;

45. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petenților s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis,

fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate. În acest sens, Colegiul director reține că sporul pentru condiții de muncă deosebite/vătămătoare sau periculoase se acordă în mod diferențiat. Practic, aceste compensații financiare se acordă doar salariaților care au ajuns la nivelul maxim al salariului de bază, în detrimentul salariaților cu salarii mult mai mici care nu au ajuns la acest nivel, deși ambele categorii de angajați prestează aceeași muncă în aceleași condiții. Colegiul director reține în primul rând că Sporul pentru condiții de muncă este prevăzut de o normă specială, pct. 6 subpunctul 6.2 al.1 lit a. pct 1 din capitolul II al anexei la legea salarizării nr. 153/2017, iar acordarea acestui drept salarial **nu a fost condiționată de legiuitor de necesitatea încadrării în nivelul salarial reglementat pentru anul 2022.** De asemenea, Colegiul director reține, din susțineri și probele depuse la dosar, faptul că petenții îndeplinesc toate criteriile pentru ca activitatea lor să fie încadrată în condiții vătămătoare/periculoase, așa cum a decis angajatorul, iar acest fapt trebuie compensate prin acordarea sporurilor specifice prevăzute de lege. Petenții solicită un spor determinat de specificul condițiilor în care lucrează, ca și ceilalți salariați, așadar, de o situație de fapt ce privește întregul colectiv, iar nu o situație particulară unui anumit salariat, punctuală, izolată.

Colegiul director reține că, începând cu data de 01.02.2018, în baza Deciziei Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018 și având în vedere **Buletinul de expertizare nr. 443/17.01.2018 emis de către Direcția de Sănătate Publică Alba**, partea reclamată a acordat un spor pentru condiții vătămătoare sau periculoase de 15% din salariul de bază pentru funcționarii publici din cadrul APIA care au un salariu echivalent cu cel prevăzut pentru anul 2022 prin Legea nr. 153/2017 sau care sunt nou-încadrați, numiți sau promovați pentru care nu există funcții similare în plată, iar pentru funcționarii publici care au un salariu echivalent cu cel din luna decembrie 2017 mărit cu 25% (dar totuși mai mic decât cel prevăzut pentru anul 2022), s-a acordat vechiul spor pentru condiții vătămătoare de 4,5% și respectiv de 3% din salariul de bază, deși și cea de-a doua categorie de funcționari publici face parte din personalul menționat în Ordinul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale nr. 154/R/30.01.2018, în Decizia Directorului General nr. 32/31.01.2018 și în Decizia Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018.

Ambele categorii de funcționari publici menționate anterior efectuează munca în aceleași condiții vătămătoare și că pentru toți este menționată în Buletinul de expertizare nr 443/17.01.2018 emis de către D.S.P. Alba întrunirea unui număr de 5 factori de risc dintre cei prevăzuți de lege, constatându-se chiar și un nou factor de risc față de cele menționate în buletinul de analiză emis cu un an în urmă, mai exact cel de stres neuropsihic.

46. Colegiul director consideră că se impune recunoașterea dreptului în cauză, față de consecințele pe care condițiile de muncă le pot avea asupra sănătății tuturor salariaților care prestează muncă în condițiile reținute prin buletinele de expertizare a locurilor de muncă.

Mai mult, Colegiul director nu poate reține ca fiind justificată aprecierea angajatorului conform căreia salariul de bază al salariaților stabilit începând cu 01.01.2018 nu este mai mare decât cel stabilit pentru anul 2022.

47. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director consideră că acordarea diferențiată a sporului de muncă în condiții vătămătoare **doar** pentru funcționarii publici din cadrul APIA care au un salariu echivalent cu cel prevăzut pentru anul 2022 prin Legea nr. 153/2017 sau care sunt nou-încadrați, numiți sau promovați pentru care nu există funcții

similare în plată, mai puțin pentru funcționarii publici care au un salariu echivalent cu cel din luna decembrie 2017 mărit cu 25% (dar totuși mai mic decât cel prevăzut pentru anul 2022), s-a acordat vechiul spor pentru condiții vătămătoare de 4,5% și respectiv de 3% din salariul de bază, deși și cea de-a doua categorie de funcționari publici face parte din personalul menționat în Ordinul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale nr. 154/R/30.01.2018, în Decizia Directorului General nr. 32/31.01.2018 și în Decizia Directorului Executiv APIA Alba nr. 107/01.02.2018, reprezintă discriminare. Valoarea salariului de bază stabilită prin lege nu face ca munca efectivă a petenților să fie lipsită de riscul de îmbolnăvire ori să scadă acest risc (vezi jurisprudența CNCD - Hotărârea nr. 797/06.11.2019).

În acordarea sporului de muncă în condiții vătămătoare sunt relevante existența sau nu a condițiilor deosebite de muncă, potrivit buletinelor de expertizare a locurilor de muncă, și nu nivelul de salarizare a angajaților.

Raportat la situația de fapt, Colegiul director constată că fapta sesizată, constituie discriminare și, pe lângă sancțiunea aplicată, solicită angajatorului să depună toate diligențele necesare eliminării diferențelor nejustificate aplicate salariaților.

Raportat la cele de mai sus, Colegiul director reține în cauză încălcarea dispozițiilor art. 2 alin. 1, art. 7 lit. a), g), c) din OG nr. 137/20000, 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, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate intră sub incidența dispozițiilor art. 2 alin. 1, art. 7 lit. a), g), c) din OG nr. 137/20000, republicată;
2. Sancționarea reclamatului cu avertisment, potrivit art. 5 alin 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare
3. Se va răspunde petentului 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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 10.03.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, ADRIAN DIACONU – Membru, GRAMA HORIA – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru (online), MARIA MOȚA – Membru (online,)POPA CLAUDIA - Membru (online),

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

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

**Data redactării: 11.03.2021
Redactat și motivat de A.P.G. și H.G**

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

