



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 16 din 10.01.2018

Nr. dosar: 473/2017

Nr. petiție: 4590/08.09.2017

Petent:

Reclamat:

Obiect: diferențe salariale între angajați cu atribuții identice, aceleași condiții și durată a muncii

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul petentului

.....

2. Numele și reședința părților reclamate

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul se consideră discriminat de către angajator pentru că nu îi egalizează salariul la nivelul colegilor săi, care îndeplinesc aceleași atribuții și își desfășoară activitatea în aceleași condiții de muncă. Angajatorul oferă creșteri salariale pentru angajați prin acte adiționale dar nu încearcă să-i aducă salariul petentului la nivelul colegilor săi care desfășoară aceleași atribuții.

III. Procedura de citare

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

5. Prin adresele înregistrate sub nr. 4590/25.09.2017 și nr. 4912/25.09.2017 au fost citate părțile din dosar, pentru termenul stabilit la data de 17.10.2017. A fost invocată, din oficiu, excepția necompetenței C.N.C.D. cu privire la acordarea despăgubirilor și restabilirea situației anterioare discriminării. Părțile au fost absente.

6. Procedura legal îndeplinită

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1
București, Tel / fax 021-312.65.78/79/85
www.cncd.org.ro

7. Petentul, angajat al reclamatei, persoană încadrată în grad de handicap accentuat cu valabilitate permanentă, consideră că este discriminat prin faptul că reclamata, la negocierile anuale, i-a oferit un salariu mai mic ca al colegilor săi care își desfășoară atribuțiile în aceleași condiții de muncă.

8. Acesta prezintă în petiție faptul că la data 25.05.2017 a refuzat să semneze actul adițional la contractul de muncă, prin care se acordă măririle salariale, pe motiv că salariul său nu este corelat la nivelul colegilor săi, încadrați pe același post. Petentul a solicitat ca salariul său să fie la nivelul colegilor de birou, pentru a nu se face discriminări.

9. Acesta atașează la petiție:

- actul adițional pe care a refuzat să-l semneze, în care era stipulată creșterea salarială de la 1 769 lei la 2069 lei,
- fișa postului,
- adresă către conducerea societății prin care solicita aducerea la același nivel al salariului său deoarece între salariul său și cel al colegilor săi era o diferență de 400 lei,
- o copie după certificatul de încadrare în grad handicap.

10. În adresa nr. 5367/16.10.2017 înregistrată la C.N.C.D., petentul ne aduce la cunoștință că l-a chemat pe reclamat în judecată, pentru conflict de muncă, iar soluționarea se află în curs de desfășurare pe rolul Tribunalului Cluj. Atașat acestei adrese, se regăsesc trei declarații ale colegelor petentului,, în care acestea susțin că petentul era colegul acestora de birou, acestuia schimbându-i-se locul de muncă, după decembrie 2014, de la Cântarul auto la compartimentul Expediție C.F.R. Acestea menționează că în acea perioadă au avut același program de lucru ca petentul și că aveau aceleași atribuții pe care petentul le-a îndeplinit în pofida deficienței fizice pe care o avea, fiindu-i dificil să îndeplinească sarcinile. După ce i s-a schimbat locul de muncă, în perioada 2014-2016, petentul a solicitat conducerii, în mod repetat, să-i majoreze salariul, însă aceste solicitări nu au fost soluționate.

11. Petentul, în concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D., cu nr. 5998/13.11.2017, conchide în susținerile sale cu faptul că reclamatul l-a discriminat în privința salariului. Acesta prezintă faptul că la data 11.10.2013 i s-a desfășurat contractul de muncă. La acea dată era angajat pe postul de operator calculator (comercial) la cântar auto și deținea salariul 1750 lei. În urma Sentinței Civile nr. 3426/2014 a Tribunalului Cluj petentul a fost reintegrat cu același salariu însă pe o altă funcție (operator comercial la Biroul expediție C.F.R.), din cadrul aceluiași serviciu, care era prevăzută să fie remunerată superior funcției avute anterior desfacerii contractului individual de muncă. Cu toate că funcția pe care a ocupat-o la reintegrare era remunerată superior, petentul a beneficiat de același salariu anterior desfacerii contractului individual de muncă, fără a fi majorat conform fișei postului și sarcinilor prevăzute.

12. Petentul indică faptul că, în 2015, șeful comercial a înaintat un referat de propunere a majorării salariului petentului, pentru corelarea salariului petentului cu cel al colegilor dar că nu s-a primit niciun răspuns sau justificare în acest sens. În 2016, în urma unei solicitări a petentului, în același sens, de mărire a salariului, directorul de unitate a dispus către șeful comercial, de la acea dată, să facă un referat de mărire a salariului, dacă se consideră corect acest lucru. Până în prezent acest referat nu a fost întocmit și nu a fost primită o motivație în acest sens.

13. Diferența dintre salariul petentului și cel al colegilor este de 400 lei. Petentul avea salariul de 1750 lei iar colegele sale salarii cuprinse între 2075 lei și 2150 lei. Vechimea de muncă în cadrul unității atât a petentului cât și a colegilor cu care se compară acesta este de 20 de ani.

14. Conform Sentinței civile nr. 3426/2014 a Tribunalului Cluj, reclamata era obligată să-l reintegreze pe petent pe același post, cu plata despăgubirilor egale indexate, majorate și reactualizate, plus toate celelalte drepturi de care ar fi beneficiat petentul începând cu 11.10.2013, inclusiv dreptul la negocierile salariale. Din cauza desfacerii abuzive a contractului

individual de muncă, petentul nu a putut fi prezent la negocierea salarială din septembrie 2014.

15. În privința corecțiilor salariale, petentul precizează că salariul acestuia a crescut de la 1750 lei la 1769 în urma majorării salariului minim pe economie.

16. Începând cu mai 2017, deși angajatorul avea posibilitatea să-i majoreze petentului salariul, în așa fel încât să-l egalizeze la nivelul colegilor săi, acesta a acordat o mărire până la 2 069 lei, păstrând o diferență salarială pe care petentul o consideră discriminatorie. Considerându-se discriminat și neîndreptățit, petentul nu a semnat actul adițional prin care se majora salariul, salariul acestuia rămânând 1769 lei.

17. Petentul aduce în discuție existența unui referat în care se solicită același salariu de 2275 lei pentru toți salariații serviciului dar angajatorul, la negociere, a oferit colegelor petentului un salariu de 2300 lei, mai mare ca cel solicitat. Cu toate acestea, petentului i s-a oferit un salariu de 2 069 lei, mai mic ca al colegelor, Acesta a fost motivul pentru care petentul nu a semnat actul adițional de creștere a salariului.

18. Petentul mai precizează faptul că acesta nu a solicitat niciodată să fie scutit de anumite activități având dizabilitatea fizică și că au existat situații când și-a desfășurat atribuțiile fiind singur pe tură, colegele sale fiind în concediu.

19. Petentul nu consideră că angajatorul a avut o anumită stare de clemență legată de dizabilitatea acestuia, în sensul protejării acestuia în fața posibilelor accidente. În susținerea acestora, petentul descrie o serie de întâmplări în care s-a confruntat cu situații în care i-a fost greu să-și desfășoare activitatea, angajatorul neluând nicio măsură de a remedia situațiile sau riscurile.

Susținerile reclamatului

20. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. nr. 5411/16.10.2017, reclamata consideră că acuzațiile legate de discriminare pe criteriul handicap nu sunt fondate deoarece petentul a avut această dizabilitate fizică încă de la angajare. Reclamata descrie faptul că l-a ajutat financiar pe tatăl petentului, în urmă cu mulți ani când era angajat al societății, în legătură cu situația copilului (petentului din prezenta cauză). Ulterior, petentul a fost angajat din anul 1997, asigurându-i-se un loc de muncă adecvat, operator la cântar.

21. În anul 2013, în urma unei abateri disciplinare a petentului (falsificarea unor documente primare), i s-a desfăcut contractul individual de muncă. Creșterile salariale pentru angajați au avut loc în perioada 2014-2017 de două ori: în septembrie 2014, când a avut loc o negociere salarială, petentul nu a putut participa, nemaifiind salariat și, în mai 2017, când a avut loc o corecție salarială, la care nu au participat toți salariații dar a fost cazul petentului. Corecțiile au fost aplicate doar în sensul creșterilor salariilor.

22. Sancțiunea disciplinară a petentului, de desfacere a contractului său de muncă, a fost anulată de instanța de judecată, Tribunalul Cluj, prin Sentința Civilă nr. 3426/2014, și s-a dispus înlocuirea sancțiunii de desfacere a contractului de muncă cu sancțiunea reducerii salariului de bază pe o durată de 3 luni cu 10%. S-a dispus reintegrarea petentului și plata unor despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate începând cu 11.10.2013 și până la reintegrarea efectivă. Sentința a fost primită de către reclamat în decembrie 2014 și din 17.12.2014 petentul a fost reintegrat în cadrul unității. Instanța a considerat că petentului i s-a aplicat o sancțiune mult prea aspră.

23. Reintegrarea petentului a fost în cadrul aceluiași serviciu în care și-a desfășurat anterior activitatea, locul de muncă fiind schimbat (de la cântar la expediție), pentru a evita săvârșirea unei noi abateri disciplinare.

24. La reintegrare, petentul a primit același salariu deținut la data desfacerii contractului individual de muncă, 1750 lei, salariul fiind mai mare ca cel al colegilor săi de la cântar auto.

25. Salariul petentului a crescut în februarie 2017, la 1769 lei, în urma creșterii salariului minim pe economie.

26. La 1 mai 2017 a fost alocat un fond de salarii pentru a opera corecții salariale pentru o parte din salariații sucursalei. Competența de negociere a corecțiilor salariale a fost direcționată directorului sucursalei. Propunerea angajatorului către petent, pe care acesta a refuzat-o, a fost de o creștere salarială de 300 lei, dublă față de media pe unitate (150 lei/salariat). Unele colege de birou ale petentului au avut creșteri salariale de mai puțin de 300 lei. La stabilirea corecțiilor s-au avut în vedere prevederile Codului Muncii, Contractului Colectiv de Muncă și ale Regulamentului Intern.

27. Reclamata, a avut în vedere, la stabilirea creșterii salariale pentru petent, calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului, pregătirea, competența profesională și experiența la locul de muncă. De asemenea, angajatorul a ținut seama de îndeplinirea altor atribuții. Astfel, față de atribuțiile petentului, colegele care beneficiază de salarii superioare față de cel al petentului îndeplinesc atribuții suplimentare. Mai mult, petentul, având o situație specială, cea a dizabilității fizice, își desfășoară activitatea doar în două schimburi, colegele sale desfășurându-și activitatea pe parcursul a trei schimburi de lucru. Angajatorul ține seama de situația petentului și nu îi solicită petentului îndeplinirea unor sarcini, menajându-l în comparație cu ceilalți colegi ai săi.

28. Colegele petentului au salarii mai mari ca cel al petentului pentru că desfășoară atribuții suplimentare.

29. Reclamata consideră că petentul nu a fost discriminat pe baza dizabilității sale ci, dimpotrivă, că a fost menajat, atribuindu-i-se sarcini în concordanță cu situația acestuia.

V. Motivele de fapt și de drept

30. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului, excepție invocată din oficiu de C.N.C.D. în privința acordării de despăgubiri și pentru restabilirea situației anterioare discriminării.

31. **În drept**, 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 urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate.

32. Astfel, în legătură cu solicitarea petentului de acordare de despăgubiri și pentru restabilirea situației anterioare discriminării, Colegiul admite excepția de necompetență a Consiliului.

33. În drept, Colegiul director reține că petentul sesizează cu privire la diferențierea salariului său în comparație cu cel al altor colege, care se presupune că desfășoară aceleași atribuții ca petentul, în aceleași condiții.

34. Consiliul este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte ce țin de reintegrarea unui salariat căruia i s-a desfășurat contractul de muncă abuziv, în urma unei sancțiuni disciplinare aplicată prea aspru de către angajator. Măsura disciplinară a desfacerii contractului de muncă a fost contestată în instanță și Tribunalul Cluj a anulat-o. Aspectele sesizate de petent sunt de discrepanță financiară, nemulțumit fiind că, după reintegrare, acesta înregistrează o diferență salarială de 400 lei între salariul său și cel al colegelor sale din același serviciu. Aspectele vizate țin de problematica litigiilor de muncă, care intră sub incidența instanțelor de judecată.

35. În fapt, Colegiul director reține că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Fondul aspectelor sesizate urmăresc conflicte de muncă, între angajator și petent, prin neacordarea unor drepturi salariale.

36. În exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte privind litigiile de muncă din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul ar trebui să se substituie instanței

judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale și a actelor secundare, ca temei legal.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se admite excepția de necompetență a C.N.C.D. în privința acordării de despăgubiri și pentru restabilirea situației anterioare discriminării;
2. Obiectul petiției (litigii de muncă) nu este incidentă prevederilor O.G. nr. 137/2000;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

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.

Data redactării: 23.03.2018

Red.: S.V.T./A.B