



**HOTĂRÂREA NR. 182  
din data de 20.03.2019**

**Dosar nr. 260/2017**  
**Petiția nr. 2766/19.05.2017**  
**Petenți: . .**  
**Reclamat: S.C. ALTEX România S.R.L.**

**Obiect:** modul în care au fost acordate de către angajatorul său, SC Altex România S.R.L., primele de Craciun în anul 2016 și Paște în anul 2017 și bonusurile pentru realizarea targetului lunar de vânzări

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.**

.

**2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei  
S.C. ALTEX România SRL – .**

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

3.1 Petentul susține că a fost discriminat prin modul în care au fost acordate de către angajatorul său, SC Altex România S.R.L., primele de Craciun în anul 2016 și de Paște în anul 2017 și bonusurile pentru realizarea targetului lunar de vânzări în luna ianuarie a anului 2017.

3.2. De asemenea, petentul precizează faptul că solicită constatarea și sancționarea cu amendă contravențională a faptelor prevăzute de art.6 și art.15 din OG nr.137/2000, republicată.

**III. Procedura de citare**

4 Prin adresele înregistrate cu nr. 2766/26.06.2017 și nr. 3461/26.06.2017 au fost citați atât petentul cât și reclamata în data de 11.07.2017, ora 10,00.

5 Părțile nu au fost prezente la termenul de audieri fixat în data de 11.07.2017.

6.Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

## 7. Susținerile petentului

7.1. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2766/19.05.2017, petentul . . sesizează cu privire la modul în care au fost acordate de către angajatorul său, SC Altex România S.R.L., primele de Crăciun în anul 2016 și de Paște în anul 2017 și bonusurile pentru realizarea targetului lunar de vânzări în luna ianuarie a anului 2017.

7.2. Petentul precizează faptul că este angajat al SC Altex România SRL din data de 19 octombrie 2016 pe funcția de lucrător gestionar, în cadrul magazinului Media Galaxy din Mega Mall, iar în luna decembrie 2016, cu o săptămână înainte de Crăciun, au existat discuții purtate pe e-mail între Departamentul de Resurse Umane al SC Altex Romania S.R.L. și angajații acestei firme privind acordarea Primei de Crăciun în valoare de 150 lei. Această prima, inițial, urma să fie acordată doar angajaților care aveau o vechime mai mare de un an în cadru, firmei Altex, însă ulterior, în urma protestului mai multor angajați din diverse magazine din țară, Departamentul Salarizare a revenit asupra deciziei și a hotărât să acorde Prima de Crăciun numai angajaților cu vechime mai mare de 3 luni în cadru societății. În această situație, având doar 2 (două) luni cadru firmei, petentul, asemenea multor altor colegi de la acea vreme, precizează că nu a primit Prima de Crăciun.

7.3. Petentul subliniază că aceleași diferențieri au fost făcute și în luna aprilie 2017, când s-au acordat primele de Paște, prime care erau tot în valoare de 150 lei. Totodată, acesta mai precizează faptul că la acel moment petentul având peste 3 luni vechime în cadrul societății a primit prima. Referitor la acest aspect, petentul subliniază faptul că în anul 2017 de Paște colegii săi din magazin au încercat să acopere nedreptatea comisă de angajator, strângând bani pentru cei doi colegi din magazin, care aveau o vechime mai mică de 3 luni.

... susține că impactul deciziilor Departamentului de Salarizare din cadrul Altex România SRL nu se resimte atât de mult la nivel financiar, sumele fiind mici, dar aceste diferențieri au un uriaș impact emoțional, făcându-i pe angajați să se simtă inferiori, deși au același program și aceleași responsabilități ca și colegii lor care primesc primă de sărbători.

7.4. Față de cele precizate anterior, dl ... solicită verificarea modului de acordare a Primelor de Crăciun 2016 și de Paști 2017 și sancționarea angajatorului pentru acordarea discriminatorie a acestora.

7.5. În cadrul aceleiași sesizări, petentul susține că a fost discriminat de către angajatorul său, SC Altex România S.R.L, prin modul în care au fost acordate bonusurile pentru realizarea targetului lunar de vânzări în luna ianuarie a anului 2017. Astfel, acesta prezintă următoarele **aspecte**:

- Având în vedere faptul că în cadrul S.C. Altex România SRL, salariul este compus dintr-o parte fixă și o parte variabilă, partea variabilă se numește bonus și este acordat pentru realizarea targetului lunar de vânzări. Această parte variabilă nu este prevăzută în Contractul Individual de Muncă.

**- Procedura prin care se stabilea și acorda targetul individual de vânzări în vederea obținerii bonusurilor pentru realizarea targetului lunar de vânzări era următoarea:**

- La începutul fiecărei luni, Departamentul de Resurse Umane al Altex România trimite pe e-mail către directorii de magazine targetul individual pentru angajați. Totodată, pentru depășiri ale targetului există diferite praguri de bonusare.

- Până la finalul lunii, angajații trebuie să vândă de valoarea specificată în acel e-mail, urmând ca bonusul să li se aloce, odată cu salariul, în data de 15 a lunii următoare în funcție de valoarea vânzărilor realizate.

**- Situația sa la momentul obținerii bonusului de realizare a targetului de vânzări, respectiv în luna ianuarie a anului 2017:**

- Petentul susține că pentru luna ianuarie 2017, trebuia să realizeze vânzări în valoare de 112.455 lei conform targetului lunar primit pe e-mail de la directorul de magazin, dl. . , în data de 03.01.2019. Întrucât se afla în ultima din cele 3 luni, de proba și nu mai realizase până atunci targetul, petentul s-a concentrat asupra vânzării și a realizat targetul, pe data de 15 februarie 2017 urmând să primească, odată cu salariul, și bonusul în valoare de 1.000 lei pentru realizarea vânzării. În data de 14 februarie 2017, ... a primit un e-mail în cuprinsul căruia se preciza faptul că **bonusurile erau anulate întrucât existau suspiciuni de înregistrare incorectă a vânzărilor**, mai exact faptul că *petentul și colegul său, dl Costin Macoveanu, au realizat targetul împreună, în timp ce ceilalți colegi ar fi realizat targetul individual așa cum era corect.*

- La acel moment, petentul sfătuindu-se cu un avocat, a solicitat explicații dl. . - directorului de magazin, dl.-ului . - directorului adjunct de magazin și Departamentului de Resurse Umane al SC Altex România SRL., iar în plus, a cerut și plata compensatorie pentru repausul săptămânal neacordat, conform art. 137 din Codul Muncii.

- Petentul explică faptul că în luna ianuarie 2017 s-a axat mai mult pe vânzări, iar colegul său dl . . ( persoana împreună cu care se presupune că ar fi realizat targetul de vânzare) s-a ocupat mai mult de schimbarea zilnică a prețurilor, așezarea în raft a produselor, primirea mărfii, rezolvarea actelor de retur a produselor primite de la clienți.

7.6. Având în vedere cele precizate, petentul consideră că i s-a încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament, solicitând CNCD să verifice evaluarea salariaților și argumentarea notelor ce au dus la selectarea celor ce primesc sau nu bonusuri la data de 15 februarie 2017, inclusiv modul de calcul a bonusurilor. De asemenea, .. precizează faptul că dorește acordarea bonusului pentru realizarea targetului din luna ianuarie 2017.

7.7. Petentul își motivează în drept faptele descrise, precizând că acestea s-ar încadra în prevederile art. 6 și 15 din OG 137/2000.

7.9. Petentul înțelege să își sprijine susținerile pe următoarele dovezi:

a.) înscrisuri/documente pe care le anexează :

- Raport Bonus Angajați Magazine;
- Fluturașul de salariu pentru luna ianuarie 2017;
- Mail către Departamentul de Salarizare Altex România (17.02.2017);
- Mesajul către Departamentul de Salarizare Altex România (17.02.2017);
- Mail către Departamentul de Salarizare Altex România (22.02.2017);
- Mesajul către Departamentul de Salarizare Altex România (22.02.2017).

b.) depozitiile următorilor martori, a căror audiere o solicită în cadrul procedurii de soluționare a petiției:

.

.

.

### **8. Susținerile părții reclamate**

8.1. În data de 11.07.2017, SC Altex România S.R.L. în calitate de reclamată transmite pe e-mail punctul său de vedere cu privire la petiția formulată de dl ..., punct de vedere ce a fost înregistrat sub nr. 8286/11.07.2017. În cuprinsul acestui punct de vedere angajatorul subliniază următoarele aspecte:

8.1.1. Petentul a fost încadrat în cadrul magazinului Media Galaxy Mega Mall - punct de lucru al reclamatei pe funcția de Asistent vânzari divizia IT (Lucrator Gestionar COR 432111 ) pe perioada nedeterminată conform Contractul individual de muncă nr. 746931 din 18.10.2016. Din momentul încheierii contractului individual de munca, salariatul a beneficiat de toate drepturile conferite salariaților potrivit Legii nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (Codul muncii), contractului individual de muncă și Regulamentului intern al Societății.

**8.1.2. Decizia de acordarea a primelor de Crăciun si Paste angajaților care au cel puțin 3 luni vechime în Companie *a avut în vedere un criteriu obiectiv și anume durata încadrării pe o funcție din cadrul Societății*, avându-se în vedere stimularea angajaților și pretenția acestora în cadrul Societății.**

8.1.2.1. Reclamata reiterează susținerea petentului, referitor la primirea acestor prime, precizand faptul că dl. .. deși nu a beneficiat de prima de Crăciun, fiind încadrat pe

funcție de cel mult 2 luni la momentul acordării acesteia, **petentul a beneficiat de prima de Paște, având la cel moment mai mult de 3 luni de la angajarea în companie.**

**8.1.3. Referitor la bonusurile agenților de vânzări**, reclamata **precizează că acestea sunt bonusuri de performanță individuală**. Acordarea bonusurilor pentru realizarea targetului lunar de vânzări se stabilește de către Departamentul de Resurse umane al Societății pe baza targetului de vânzări atins de către agenții de vânzări și raportat în mod automat prin introducerea codului alocat fiecărui agent la vânzările efectuate. **Astfel, prin introducerea codului atunci când se efectuează o vânzare aceasta va fi în mod automat alocată agentului care realizează respectiva vânzare.** În baza acestei metode se poate descoperi faptul că un vânzător a introdus codul de vânzare al altui agent de vânzări pentru a aloca acestuia vânzările.

8.1.3.1. Față de expunerea prezentată de petent au existat suspiciuni la nivelul Departamentului de Resurse umane din cadrul societății reclamate cu privire la vânzările efectuate de domnul .. în luna ianuarie 2017, acesta având o vânzare mult superioară mediei de vânzare a celorlalte luni. **Pe de altă parte, domnul . . , colegul petentului a avut o vânzare mult scăzută față de media de vânzare obținută în lunile precedente, atingând pe luna ianuarie doar 8.3 % din targetul stabilit.**

8.1.3.2. **Departamentul de Resurse umane din cadrul companiei a investigat situația, iar .. (colegul petentului) a recunoscut în scris că vânzarea efectuată de dumnealui a fost introdusă pe codul de vânzător aferent agentului de vânzări .. ceea ce înseamnă că activitatea de vânzare raportată în sistem nu a fost îndeplinită, în fapt, de către ... însuși.** Aplicând prevederile art. 5 lit. e) din Regulamentul Intern conform căreia societatea Altex Romania SRL are dreptul de stabili și de modifica criteriile de acordare a bonusurilor, **Departamentul de Resurse umane nu i-a conferit petentului bonusul de performanță individuală pentru luna ianuarie 2017**

8.1.3.4. Așa cum a fost precizat mai sus, reclamata susține că **bonusul se acordă pentru performanțele individuale și nu colective ale agenților de vânzare** care reușesc să atingă targetul stabilit, aceștia fiind recompensați astfel suplimentar față de salariul tarifar pentru activitatea de vânzare deosebită prestată în cadrul magazinului. **Ca atare, este firesc să fie recompensați prin oferirea unui bonus doar acei angajați care au prestat într-adevăr activitatea de vânzare.**

8.1.4 Cu privire la afirmațiile petentului ce vizează introducerea condiției de prezență în magazin ca urmare a faptului că, **spre deosebire de colegii săi care utilizau doar câte 20-30 de minute din pauza de masă, petentul folosea aproape în întregime acest timp**, SC Altex România SRL susține că acestea sunt nefondate având în vedere dispozițiile Regulamentului intern al Societății, în care se precizează că orice ieșire în timpul programului de lucru, precum și orice pauză de țigare trebuie să fie consemnate în condica de prezență:

8.1.5. De asemenea, afirmațiile domnului . . cu privire la " **interesul financiar al managerului de raion . . în deblocarea bonusului colegului . .**", reclamata menționează că sunt nefondate. Bonusurile de performanță individuală nu se acordă ca urmare a unui clasament al vânzătorilor din cadrul magazinelor, ci fiecărui agent care realizează în mod corect targetele de vânzare stabilite. Mai mult, în cazul domnului . . nu au existat suspiciuni cu privire la vânzările efectuate, având în vedere că 90% din vânzările raportate de acest angajat au fost înregistrate pe 21 și 22 ianuarie, zile în care domnul . . a lucrat.

8.1.7. **Reclamanta concluzionează ca urmare a celor expuse mai sus, este ca faptele reclamate de către domnul Ioan Bodnar nu constituie contravenții conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de**

discriminare ("O.G. nr. 137/2000"), deoarece lipsește unul dintre elementele constitutive ale acestor contravenții "și anume: latura obiectivă".

8.1.8. Reclamata, în susținerea celor expuse, înțelege să se folosească de următoarele înscrisuri doveditoare:

- Copie după contractul individual de muncă nr. 746931 din 18.10.2016 și fișa postului aferentă;
- Regulamentul intern al Societății ALTEX România S.R.L.;
- Rapoartele de vânzări efectuate de către petent și colegul acestuia, dl. .. în lunile noiembrie, decembrie 2016 și ianuarie 2017;
- Copie după declarația angajatului ..(colegul petentului) din data de 03.03.2017

## V. Motivele de fapt și de drept

**9.În fapt**, Colegiul director urmează să analizeze sesizarea petentului privind modul în care au fost acordate de către angajatorul său, SC Altex România S.R.L., a primelor de Craciun în anul 2016 și Paște în anul 2017 și a bonusurilor pentru realizarea targetului lunar de vânzări în luna ianuarie a anului 2017.

**10.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 analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

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

12 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”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

13. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis

14. De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și **trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.**

15. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i 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.

16. În acest sens, Colegiul reține că dreptul încălcat, în opinia petentului, este dreptul de a obține prima de Crăciun din anul 2016 ***fiind nou angajat în cadrul societății reclamate comparativ cu colegii săi mai vechi.*** Analizând acest aspect, comparabilitatea avută în vedere de petent este cea legată de primele de Crăciun din anul 2016 și Paște din anul 2017 care s-au distribuit angajaților reclamatei avându-se în vedere vechimea în cadrul societății angajatoare.

17. Sub acest aspect, Colegiul trebuie să stabilească dacă cele două categorii de prime, pot fi așezate pe poziție de egalitate în prezenta situație/speță și astfel să se stabilească existența unei comparabilități, element fundamental pentru existența unei fapte de discriminare.

18. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, **Colegiul director reține că, în speța de față, acestea nu se întrunesc, nefiind vorba de situații comparabile, între primele de Crăciun din anul 2016 și cele de Paște din anul 2017 acordate de reclamată angajaților săi, limita de vechime stabilită de reclamată fiind una rezonabilă și justificată de societate sub aspectul dispozițiilor legale generale prevăzute în Codul muncii**

19. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent cu privire la obținerea primei de Crăciun din anul 2016, nu se poate reține săvârșirea unei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **neexistând situație comparabilă..**

20. Referitor la ***bonusul pentru realizarea targetului lunat de vânzări***, Colegiul reține faptul că acesta era stabilit individual de către Departamentul de Resurse umane al societății reclamate și trebuia realizat individual, bazându-se pe targetului de vânzări atins de către agenții de vânzări și raportat în mod automat prin introducerea codului alocat fiecărui agent la vânzările efectuate.

21. Raportându-se la dispozițiile art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000 **privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată Colegiul director din expunerea realizată reține că nu** a reieșit existența unui criteriu de discriminare și nici petentul nu l-a evidențiat ca atare.

22. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent cu privire la acordarea bonusurilor de realizare a vânzării pe luna ianuarie a anului 2017, nu se poate reține săvârșirea unei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. În ceea ce privește analizarea solicitării acordării primei de Crăciun din anul 2016, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; neexistând situații comparabile.

2. În ce privește analizarea solicitării acordării de bonusuri pentru realizarea targetului de vânzări pentru luna ianuarie a anului 2017, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată lipsind criteriul de discriminare.

3. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**DINCĂ Ilie – Membru**

**GHEORGHIU Luminița – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**LAZĂR Maria - Membru**

**POPA Claudia Sorina – Membru**

**SANDU Tatiana Veronica – Membru**

Red-Motivata:CJ/PCS  
Data : 21.03.2019

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.