



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 385
din data de 03.07.2019

Dosar nr: 650/2017

Petiția nr: 6530/11.12.2017

Petent: .

Parte reclamată: S.C. Comdata Service S.R.L., prin reprezentant

Obiect: presupuse fapte de discriminare, criteriu apartenența sindicală

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

Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

2. S.C. Comdata Service S.R.L. .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin petiția adresată Consiliului, petentul sesizează o serie de fapte care au fost săvârșite împotriva sa motivat de faptul că a aderat la Sindicatul Liber din Telecomunicații.

III. Procedura de citare

4. Urmare petiției înregistrate cu nr. **6530/11.12.2017 (filele 1 - 9 la dosar)**, formulată de către petent, 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, părțile au fost invitate prin adresa nr. 6.530/14.12.2017, respectiv 6.626 din data de 14.12.2017 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru audierile din data de 16.01.2018. La audieri s-a prezentat petentul.

5. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților
Susținerile petentului

6. Prin petiția înregistrată cu nr. 6.530/11.12.2017 (filele 1 - 9 la dosar) petentul sesizează o serie de fapte care au fost săvârșite împotriva sa motivat de faptul că a aderat la Sindicatul Liber din Telecomunicații, și anume:

- modalitatea de calcul al zilelor de concediu, etc.

7. Ca urmare a solicitat explicații societății cu privire la modalitatea de calcul, primind răspuns că poate întrerupe contractul de muncă dacă nu îi convine, fapt ce l-a determinat să înființeze un sindicat. Prin urmare din octombrie 2016 a reușit aderarea la Sindicatul Liber din Telecomunicații, moment în care, în opinia petentului a început hărțuirea și discriminarea membrilor fondatori și a altor colegi care s-au înscris în acest sindicat.

8. Pentru a bloca înscrierile în sindicat conducerea Societății a anunțat mărire de salariu de 200 lei, fără nicio condiție, ulterior acesta fiind exclus de la această mărire împreună cu alți colegi. Cerând explicații conducerii i s-a transmis că are date de producție, lucru neadevărat, în timp ce alți colegi au fost condiționați, solicitându-le renunțarea la sindicat.

9. Pe data de 24.01.2017, zi liberă conform Codului Muncii a fost sancționat cu o zi de absență. În martie 2017 a primit sancțiune cu poprire de 10%. Prin sindicat a deschis acțiune juridică în acest sens, fiind anulată de judecător, motivat de faptul că acesta nu ar fi membru de sindicat, recurs respins cu motivație necunoscută.

10. Pe data de 08.08.2017 având copilul bolnav a cerut adeverință medicală pentru medicul de familie, eliberată în data de 16.08.2017, în acest sens, în opinia petentului medicul de familie a fost pus în dificultate nefiindu-i permis să elibereze certificat medical fără adeverință de la angajator.

11. Susține faptul că s-a emis decizie de concediere pentru trei absențe nemotivate care de fapt, în opinia petentului, au fost două.

12. Precizează faptul că a menționat aceste fapte de discriminare cerând ajutorul Consiliului pentru a se dispune o anchetă în speranța de a i se face dreptate. (fila 2 la dosar)

13. Prin adresa nr. 244/18.01.2018 petentul a depus declarația unui martor care susține faptul că majorarea cu 200 de lei, începând cu 01.01.2017, s-a operat pentru angajații care nu aparțineau vreunui sindicat. De asemenea, prin adresele 760-765/12.02.2018 petentul transmite declarații ale unor martori, angajați ai Societății prin care se precizează faptul că managerul Societății, și anume ..., a susținut faptul că, începând cu data de 01.01.2017 toți angajații vor primi salariile majorate cu suma de 200 lei, fără niciun fel de condiții.

Susținerile părții reclamate

14. Prin adresa nr. 156 din data de 15.01.2018 partea reclamată depune punctul de vedere (filele 12 – 18 din dosar) prin care se susține faptul că repartizarea programului de lucru în cadrul normei legale de 40 de ore/săptămână în regim de ture cu program particularizat de 6 ore și 40 de minute/zi de luni până sâmbătă, dar în cadrul căruia asigură cele 48 de ore libere săptămânale, aspect considerat discriminatoriu de către petent, reprezintă un drept al angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității conform Codului muncii art. 112.

Potrivit art. 116 din Codul Muncii modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate (...) va fi prevăzut fie în contractual colectiv de muncă, fie în regulamentul intern. De asemenea, se precizează faptul că la nivel de societate nu a fost încheiat contract colectiv de muncă, stabilirea programului de lucru s-a realizat, astfel cum prevede textul indicat, prin regulamentul intern.

15. Se mai precizează faptul că societatea Comdata Service prestează activități de call center pentru clienți persoane juridice române și străine (operatori de telefonie mobila, bănci etc.) (fila 13 la dosar) activitatea de producție în care a lucrat și petentul nu poate fi întreruptă

În zilele de sărbătoare legală și în zilele de repaus săptămânal (sâmbăta) datorită specificului muncii.

16. Prin regulamentul intern al societății, orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite, în funcție de departament/activitatea desfășurată, sens în care programul de lucru este de luni până sâmbătă pentru activitatea de producție, respectiv în intervalul orar 7:30 – 24:00, prin urmare, angajatorul și-a organizat activitatea potrivit propriilor nevoi și în limitele prevederilor legislației incidente (Codul muncii, Legea nr. 319/2006 etc.)

17. Referitor la concediul de odihnă partea reclamată aduce clarificări indicând prevederile din Codul muncii, precum și din Regulamentu intern opinând faptul că petentul nu cunoaște legea. Concediul de odihnă este de 20 de zile lucrătoare raportat la o normă întregă de muncă așa cum este cazul petentului, dar că prin Regulamentul Intern societatea a acordat salariaților săi zile de concediu de odihnă suplimentar și din acest motiv petentul are reglementate un număr de 25 de zile de concediu de odihnă. În ceea ce privește modalitatea de efectuare a acestui concediu de odihnă anual, tot din codul muncii se reglementează la art.145 ca sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum zilele libere plătite stabilite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual, sens în care salariatului i se acordă anual cele 25 de zile lucrătoare de concediu de odihnă tocmai pentru că astfel este reglementat prin contractul individual de muncă și prin regulamentul intern. Astfel zilele de concediu se raportează la zilele lucrătoare.

18. Referitor la majorările salariale, partea reclamată sustine faptul că societatea nu a acordat până la apariția OUG 79/2017 nicio majorare colectivă, ocazie cu care pentru menținerea salariilor nete a acordat o asemenea majorare, dar la acel moment petentul nu mai avea calitatea de angajat. Anterior concedierii orice modificare a elementelor din contractele individuale de muncă au fost realizate prin acte adiționale. Se mai menționează faptul că în cadrul Departamentului Telecom 187 în care anterior concedierii activau un număr de 290 de salariați, salariile erau cuprinse între 1000 lei net și 1500 lei net, petentul având un salariu de 1.216 lei net. (fila 16 din dosar)

19. Referitor la concediere pentru cele 3 absente nemotivate, se face referire la faptul că pe rolul Tribunalului București se află în soluționare dosarul 43179/3/2017 care are drept obiect contestație decizie de concediere disciplinară. Printr-un referat disciplinar s-a sesizat că petentul a absentat nemotivat în zilele de 12.08, 14.08 și 16.08.2017, fără a avea o justificare pentru această perioadă de absențe și că astfel a încălcat prevederile art.36. lit e din Regulamentul Intern, potrivit cu care salariații au obligația să respecte întocmai programul de lucru conform graficelor, normele de muncă (...) și să folosească cu maximă eficiență și integral timpul de muncă.

20. Au fost anexate înscrisuri (filele 19-59 din dosar):

- CIM
- grafic program
- Regulament Intern (filele 31-59 din dosar)

V. Motivele de fapt și de drept

21. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că nu apartenența sindicală a fost motivul faptelor prezentate prin petiție de către petent.

22. 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 O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

23. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

24. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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.

25. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

26. În ceea ce privește aspectele sesizate de petent, respectiv repartizarea programului de lucru, modalitatea de calcul a zilelor de concediu, mărirea de salariu doar pentru o parte din colegi pe motiv că petentul a aderat la Sindicatul Liber din Telecomunicații, Colegiul director a reținut din înscrisurile aflate la dosarul cauzei faptul că angajatorul a

stabilit organizarea și funcționarea unității după propriile nevoi și în limitele prevederilor legislației incidente (Codul muncii, Legea nr.319-2006 etc). Referitor la majorările salariale, reiese faptul că societatea nu a acordat până la apariția OUG 79/2017 nicio majorare colectivă, ocazie cu care pentru menținerea salariilor nete a acordat o asemenea majorare, dar la acel moment petentul nu mai avea calitatea de angajat.

27. Prin urmare, partea reclamată a respectat legislația în domeniu și nicidecum nu a fost vorba de apartenența petentului la sindicat.

28. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

29. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (*apartenență sindicală*) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (repartizarea programului de lucru, modalitatea de calcul a zilelor de concediu, mărirea de salariu doar pentru o parte din angajați).

30. Colegiul director constată că aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptele sesizate) potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor 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 **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

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării: 22.07.2019

Motivele de fapt și de drept redactate de P.C.S. și V.F.

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.