



**HOTĂRÂREA nr. 723
din 13.12.2017**

Dosar nr: 360/2017

Petiția nr: 3724/13.07.2017

Petent:, cu domiciliul ales

Reclamați: S.C. .. – ..S.R.L.

Obiect: diferență de tratament salarială pe criteriul apartenență salarială

I. Numele, domiciliul și sediul părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

.., cu domiciliul ales

2. Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamanților

S.C. .. – ..S.R.L.,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul reclamă ca fiind discriminatoriu faptul că a avut cel mai mic salariu raportat la colegii lui care ocupau aceeași funcție, în urma apartenenței și activității sale sindicale

III. Citarea părților

3. 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 în data de 08.08.2017.

IV. Susținerile părților

4. Petentul susține că în perioada 21.11.2006 – 23.08.2016 a fost angajatul reclamatului, în funcția de șef de schimb. În data 23.08.2016 petentul a fost concediat și a contestat decizia în instanță. La unul dintre termenele din instanță, reclamata a depus acte adiționale la contractele individuale de muncă ale tuturor colegilor petentului angajați pe postul de șef de schimb, în sprijinul menținerii deciziei sale, în baza cărora petentul a constatat că el a beneficiat de cel mai mic salariu, aproximativ jumătate față de colegii săi omologi.

5. În sprijinul celor reclamate, petentul prezintă o situație comparativă a salariilor colegilor săi omologi și cel al lui din care reiese faptul că la nivelul anului 2009 petentul și colegii săi beneficiau de același nivel al salariului, diferențierea acestora începând cu anul 2010, petentul rămânând până în 2016 cu salariul plafonat la nivelul anului 2013, realizându-se între petent și colegii săi o diferență considerabilă.

6. Acesta susține că în anul 2013 a fost ales în conducerea sindicatului ..în funcția de secretar și, imediat după Sentința civilă nr. 2PJ/24.01.2013 a Judecătoriei sector 5 București, societatea nu i-a mai mărit salariul, fiind înghețat la nivelul anului 2013 deși, conform Contractului Colectiv de muncă, societatea avea obligația să-i majoreze salariul.

7. Petentul mai arată faptul că diferențierea de tratament nu este justificabilă în opinia sa, fiind al doilea salariat cu cea mai mare vechime din cei 7 colegi cu care se compară și a absolvit studii superioare, jumătate dintre colegi având 10 sau 12 clase. Mai mult, petentul deținea a doua vechime din companie, este singura persoană care deține competențe profesionale în domeniul său de activitate, având școala de maiștri absolvită, calificare în profesia de prelucrător prin așchiere, calificarea ca lăcătuș mecanic și deține studii superioare. Acesta consideră că reclamata încearcă să se justifice prin faptul că petentul nu ar avea înscrisă în fișa postului atribuția de mentenanță, lipsa acesteia fiind contestată de către acesta, considerând că neinclusiunea atribuția în fișa sa de post nu este obiectivă. Petentul arată că reclamata nu a făcut dovada că ceilalți șefi de tură au pregătire în domeniul mecanic și au studii superioare așa cum se impune prin fișa postului impusă chiar de angajator însuși. Față de diferența de pregătire și a studiilor, petentul consideră discriminatorie lipsa creșterii salariale.

8. Petentul reclamă faptul că în anul 2015 societatea i-a comunicat cu întârziere de 3 luni actul adițional prin care i s-ar fi majorat salariul, comparativ cu ceilalți colegi, după ce acesta ar fi trebuit să producă efecte, el refuzând semnarea acestuia (contestând cele 3 luni în care ar fi trebuit să beneficieze de creșterea salarială) și subliniază faptul că salariul propus de societate era cu 20-30% mai mic ca al celorlalți.

9. În 2016 petentul a refuzat să semneze actul adițional de majorare a salariului pe motiv că nu i s-a remediat situația din 2015 și salariul propus era sub limita minimă recomandată la nivel de unitate. Niciunul dintre colegii săi nu avea salariul sub limita minimă propusă.

10. Petentul susține că este discriminat de societate pe motiv de activitate sindicală pentru că i s-a refuzat timp de 3 ani dreptul la creștere salarială, că este singura persoană care are un tratament salarial diferit, diferențele salariale dintre petent și colegii săi fiind de aproximativ 50%. Petentul susține că a aflat că se află în situația de discriminare la data de 11.04.2017, când societatea reclamată, aflată într-un proces cu petentul, a depus la dosarul cauzei actele adiționale ale celorlalți colegi la care petentul face referire. Din actele adiționale depuse, petentul a constatat diferențierile salariale.

11. În răspunsul la punctul de vedere al reclamatei, petentul precizează că se consideră discriminat în raport cu colegii săi care se află pe funcții similare, de șef de tură, și nu în calitatea acestora de apartenență la sindicat.
12. Petentul solicită constatarea discriminării, amendarea societății, plata sumei de 900 000 lei reprezentând despăgubiri și daune morale, obligarea reclamatului la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de prezentul dosar.
13. Reclamata, S.C. .. - ..S.R.L., consideră că a acționat în mod corect și nediscriminatoriu față de petent, făcând o aplicare a legii în mod obiectiv și just.
14. Astfel, aceasta arată că începând cu anul 2013, petentul a refuzat în mod sistematic luarea la cunoștință și semnarea actelor adiționale ale contractului individual de muncă care vizau modificări de ierarhizare a funcției pe care petentul a ocupat-o și, implicit, a cuantumului salarial. În acest context, societatea reclamată a recurs la mijloace de comunicare: corespondență electronică, comunicare verbală în prezența unor martori, comunicarea prin scrisoare recomandată a proceselor verbale, comunicare prin executor judecătoresc în cazul neprezentării petentului de a ridica comunicările prin poștă.
- Societatea consideră că nu este în culpă în privința nivelului inferior salarial al petentului, în condițiile în care acesta a refuzat semnarea sistematică a actelor adiționale prin care i se majora salariul.
15. Reclamata mai arată faptul că petentul a fost sancționat disciplinar de societate în mai multe rânduri. Toate deciziile au fost contestate de petent în instanță, deciziile societății fiind însă validate de instanțele de judecată. În cadrul punctului de vedere al reclamatei, aceasta arată deciziile sancționatorii.
16. În anul 2016, reclamata a dispus concedierea petentului, în urma unui proces de restructurare și nu din culpa petentului. Pe lângă postul petentului s-a mai desființat un post. În prezent, există pe rolul Tribunalului București un proces de contestare a deciziei concedierii petentului, între acesta și societatea reclamată. Restructurarea a decurs în urma unei analize interne de eficientizare pe termen scurt și pentru a dezvolta oportunități pe termen lung.
17. Reclamata arată că, deși nu este în sarcina acesteia, pentru a asigura obiectivitatea procesului de concediere, a avut în vedere criterii obiective de selecție, precum vechimea angajării și comportamentul general în cadrul serviciului a salariaților vizați de procesul de restructurare.
18. Reclamata, invocă **excepția prescripției dreptului de formula petiția (tardivitate)**, arătând că petentul reclamă presupuse fapte de discriminare petrecute în perioada 2013-2016. În accepțiunea petentului, momentul de începere a faptelor de discriminare, este în anul 2013, după numirea sa în funcția de secretar sindical. Petentul a formulat petiția în care acuză fapte de discriminare abia în anul 2017, după 4 ani de la presupusa faptă de discriminare. Deși petentul susține că a conștientizat situația de discriminare salarială la care este supus abia la data de 14.04.2017, în urma depunerii de către societate a actelor adiționale la contractele individuale de muncă ale colegilor săi, într-o cauză aflată pe rolul Tribunalului București, reclamata demontează afirmația prin faptul că petentul avea la cunoștință situația de fapt, deoarece era membru sindical și a participat în mod direct la negocierea contractului colectiv de muncă în 2013. Petentul, în răspunsul la punctul de vedere al reclamatei, precizează că data la care a luat la cunoștință de salariile colegilor săi a fost cea de 11.04.2017 pentru că înainte de acest termen nu avea cum să cunoască aceste aspecte confidențiale și, mai mult, arată că reclamata nu a făcut dovada precum că acesta ar fi cunoscut salariile anterior datei precizate.

19. Societatea reclamată ridică **excepția de necompetență a C.N.C.D. în ceea ce privește constatarea unei contravenții și obligarea reclamatei la plata unei amenzi**. Reclamata arată că în OG 137, art. 7, contravenția nu este asociată criteriului de apartenență sindicală.

20. Reclamata ridică **excepția necompetenței C.N.C.D. în privința acordării despăgubirilor** solicitate de petent.

21. Reclamata arată că faptele sesizate nu reprezintă discriminare deoarece diferența de tratament ar trebui să existe între două persoane aflate într-o situație comparabilă și această diferențiere să nu fie justificată obiectiv. În acest sens, aceasta arată că petentul nu face dovada existenței unei situații similare care beneficiază de o soluționare diferită și nu clarifică la nivel de petiție criteriul de discriminare, în condițiile în care toți ceilalți membrii sindicali au beneficiat de mărimi salariale înțelegând să se supună rigorilor legale și să semneze actele adiționale pentru modificările salariale. Petentul este singura persoană din conducerea sindicatului care a refuzat semnarea unui act adițional pentru modificarea salariului. În lipsa unui criteriu de discriminare, pretinsul tratament diferențiat nu poate fi considerat discriminare întrucât în acest caz nu este întrunit elementul cumulativ și constitutiv al discriminării, societatea luând hotărârea de majorare a salariului petentului, însă motivul pentru care aceasta nu a putut fi implementată este imputabil petentului. Tuturor membrilor de sindicat le-a fost mărit salariul în acord cu negocierile individuale, performanțele profesionale dar și cu prevederile legale, prin încheierea de acte adiționale.

22. În conformitate cu art. 162 din Codul muncii, salariul se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. Reclamata consideră că în acest fel, Codul muncii oferă libertatea angajatorului de a stabili valori individualizate ale salariului, numai în urma negocierii cu salariatul. În acest context, societatea arată că se afla în imposibilitatea majorării salariului, din moment ce petentul a refuzat semnarea unui act adițional la contractul individual de muncă. *Nimeni nu poate invoca în susținerea intereselor sale propria sa culpa ("nemo auditur propriam turpitudinem allegans")*. Societatea subliniază intenția de a mări și petentului salariul în linie cu poziția acestuia, atribuțiile detaliate în fișa postului dar și cu rezultatele evidențiate în rapoartele de analiză a performanțelor acestuia.

23. Raportat la susținerile petentului precum că ar fi beneficiat de cel mai mic salariu propus prin actul adițional (nivel cu 20-30% mai mic în raport cu cel al celorlalți colegi încadrați în funcții similare), reclamata arată că acest lucru nu are nicio relevanță în speță, în condițiile în care sunt admisibile diferențieri de salarizare pentru muncă egală sau de valoare egală. Deși existau mai multe persoane care ocupau aceeași funcție în cadrul societății, fiecare din aceste persoane este unică din punct de vedere al pregătirii profesionale în ansamblul său (experiența anterioară, cursuri de specializare, vechime într-o funcție similară etc.). Reclamata arată că, în aprecierea Curții Constituționale¹, principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență. Pe lângă aceste aspecte, se mai arată faptul că, între petent și ceilalți șefi de schimb există și o diferență din punct de vedere al atribuțiilor², aspect care justifică obiectiv diferența nivelului de salarizare. Petentul are mai puține atribuții în comparație cu ceilalți șefi de schimb. Din declarația de martor a Directorului de producție în dosarul de pe rolul Tribunalului

¹ Decizia 70/15 decembrie 1993 citată în cuprinsul Hotărârii Colegiului Director al C.N.C.D. nr. 44/09.01.2008

² La dosar sunt depuse fișele de post pentru șefii de schimb

București 3688/3/2016 rezultă că petentului nu-i intrau aspectele ce țin de mentenanță, în timp ce atribuțiile celorlalți șefi acopereau aceste aspecte. Petentul arată că martorii pe care partea reclamată îi indică sunt părtași la actele de discriminare realizate de societate, contestându-le calitatea și buna-credință.

24. Raportat la nivelul salariului mai mic cu 20-30% comparativ cu ceilalți colegi, partea reclamată precizează pe de o parte, că la data la care petentul a fost ales membru sindical acesta beneficia tot de un salariu mai mic, cu o diferență de 20% și, pe de altă parte, că salariul petentului era mai mic decât al celorlalți colegi pe funcții similare deoarece creșterile salariale s-au aplicat la baze diferite, decalate ca urmare a refuzurilor repetate de acceptare a creșterilor salariale.

V. Motivele de fapt și de drept

25. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează să respingă excepția de tardivitate invocată de Societatea reclamată, reținând faptul că petentul a luat la cunoștință de deferențierile salariale la momentul la care reclamata a depus toate actele într-o cauză aflată pe rolul Tribunalului București.

26. Cu privire la excepția de neкомпetență a Consiliului în ceea ce privește acordarea despăgubirilor materiale solicitate de petent, invocată de reclamată, Colegiul director admite excepția, urmând să analizeze fondul pe capătul de cerere privind creșterile salariale.

27. În drept, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

28. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare

interzis. În ceea ce privește existența acetei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

29. 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 (pârâțul) 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.

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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

30. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o cauzalitate între faptele invocate de petent și criteriul de apartenență sindicală.

27. 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția de tardivitate invocată de reclamant
2. Se admite excepția de necompetență a Consiliului în ceea ce privește acordarea despăgubirilor materiale solicitate de petent, invocată de reclamantă
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată
4. Se va răspunde părților 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**

sanționarea 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 ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU Veronica Tatiana – Membru

Data redactării: 04.09.2018

Redactat și motivat ACF