



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**HOTĂRÂREA NR. 402**  
**din data de 03.07.2019**

**Dosar nr:** 97/2019

**Petiția nr:** 905/25.02.2019

**Petent:** .

**Reclamați:** S.C. Inchcape Motors S.R.L., .

**Obiect:** neacordarea celui de-al 13-lea salariu persoanei aflate în perioada de preaviz

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentului**

.

**I. 2. Numele, domiciliul procedural și sediul reclamațiilor**

2. S.C. Inchcape Motors S.R.L., .

3. Tarcolea Edit, S.C. Inchcape Motors S.R.L.,.

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

4. Petentul consideră discriminatorie neacordarea celui de-al 13-lea salariu pe motivul că s-a aflat în perioada de preaviz.

**III. Procedura de citare**

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

6. Părțile au fost citate pentru data de 02.04.2019 (filele 7-9 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

7. La audierea din 02.04.2019 s-a prezentat petentul.

8. S-au comunicat petentului punctele de vedere ale reclamațiilor, fiind solicitate concluzii scrise (fila 27 din dosar).

#### IV. Susținerile părților

##### *Susținerile petentului*

9. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 905/25.02.2019** (filele 1-2 din dosar) petentul arată că la data de 03.12.2018 și-a înaintat decizia de demisie la societatea reclamată, iar până la data de 31.12.2018 a fost în perioada de preaviz. În luna decembrie nu a primit al 13-lea salariu. După ce s-a interesat, a primit răspuns conform căruia persoana fizică reclamată nu a aprobat al 13-lea salariu pe motivul că se află în preaviz.

A depus la dosar înscrisuri (filele 3-6 din dosar).

10. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 2604/15.05.2019** (fila 22-28 din dosar) petentul conideră că al 13-lea salariu de fapt este un beneficiu pentru munca depusă pe parcursul unui an calendaristic.

##### **Susținerile părților reclamate**

11. Prin punctul de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 1605/28.03.2019** (filele 10-12 din dosar) societatea reclamată arată că fapta nu poate reprezenta discriminare din moment ce reprezintă politica societății. Măsura se aplică tuturor, politica firmei nu are la bază un anumit criteriu. Al 13-lea salariu reprezintă un beneficiu non-contractual și nu un drept al salariatului. Scopul acordării celui de-al 13-lea salariu este de a fideliza și loializa angajatul. Există o justificare obiectivă pentru neacordarea lui persoanelor aflate în preaviz.

A depus la dosar înscrisuri (filele 12-17 din dosar).

12. Persoana fizică reclamată, prin punctul de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 1604/28.03.2019** (filele 18-20 din dosar), a invocat excepția de necompetență materială a CNCD, având în vedere că petentul reclamă un abuz din partea ei. Pe fond consideră că fapta nu reprezintă discriminare în mod similar cu societatea reclamată.

A depus la dosar înscrisuri (filele 21-26 din dosar).

#### V. Motivele de fapt și de drept

13. Colegiul director constată că reclamatul, aflat în perioada de preaviz, nu a beneficiat de al 13-lea salariu.

14. Colegiul director respinge excepția de necompetență invocată de către persoana fizică reclamată, petentul nu a folosit termenul de „abuz” în sensul legislației penale, el referindu-se la discriminare. În mod evident CNCD va analiza faptele din perspectiva unei eventuale discriminări și nu din perspectiva unei infracțiuni.

15. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, 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”.*

16. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

17. Ca excepție, pentru a oferi o lămurire reclamațiilor privind interpretarea noțiunii de discriminare, cele trei elemente definitorii vor fi analizate în ordine inversă.

18. În privința dreptului, Colegiul director a arătat în mod repetat că se referă inclusiv la beneficiile care nu sunt stabilite prin lege. La urma urmei un beneficiu acordat în bani afectează dreptul la proprietate. Deciziile instanțelor de judecată sunt în concordanță cu această interpretare. O astfel de interpretare este conformă și cu deciziile Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO). În cauza **Savez crkava „Riječ života” și alții împotriva Croației**, 9 decembrie 2010, §104, se arată că domeniul protejării împotriva discriminării se extinde „nu doar la «orice drept prevăzut de lege», cum sugerează textul primului paragraf [al **Protocolului adițional nr. 12 la Convenție**], dar și dincolo de asta”. Per a contrario, acordarea celui de-al 13-lea salariu doar bărbaților, întrucât asta este politica unei societăți, nu ar putea reprezenta discriminare, deși în mod evident ar fi.

19. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62). Faptul că petentul este în perioada de preaviz, reprezintă un statut, astfel acest statut intră în domeniul „orice alt criteriu”.

20. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

21. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Mussel împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

22. Colegiul director constată că, din punctul de vedere al muncii depuse pe parcursul unui an calendaristic petentul se află în situație identică cu ceilalți angajați. Însă dacă al 13-lea salariu este o bonificație prin care societatea reclamată are scopul de a fideliza și loializa un angajat, o persoană care este în preaviz, și urmează să părăsească

societatea, nu mai este în situație comparabilă cu ceilalți angajați. Din înscrisurile depuse la dosar reiese că partea reclamată oferă bonificația pentru fidelizarea și crearea unei loialități a angajatului. Petentul nu a depus la dosar probe care să susțină contrariul.

23. În consecință, acordarea celui de-al 13-lea salariu, care reprezintă o bonificație cu scopul de a fideliza și loializa angajații, doar persoanelor care nu sunt în perioada de preaviz, nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**.

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. Respinge excepția de necompetență invocată de către persoana fizică reclamată conform 28-32 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

2. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare 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:** 04.07.2019

*Motivată:* Haller István

*Tehnoredactată:* A.S.

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