



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 410
din 10.07.2019

Dosar nr.: 196/2019

Petiția nr.: 1738/02.04.2019

Petent: .

Reclamat: SC Oilfield Exploration Business Solutions S.A

Obiect: încadrare diferită din punct de vedere salarial pe un post similar

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2.SC Oilfield Exploration Business Solutions SA, .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin sesizarea făcută, petentul arată că se consideră nedreptățit întrucât a fost angajat al societății reclamante în luna octombrie 2011, având un salariu brut de 1200 lei, iar în februarie 2012 pe același post ca al său a fost angajat un nou coleg, fiind încadrat pe un salariu de 1945 lei deși nu avea aceeași pregătire cu petentul.

4. Petentul a cerut inițial un punct de vedere, raspunzându-i-se că fapta nu constituie discriminare, ulterior a revenit cu o petiție relatând că a fost supus unei discriminari salariale în perioada 2012-septembrie 2014.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

6. Prin adresa nr.1738/11.04.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 1922/11.04.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.05.2019, ora 10 00.

7. La termenul stabilit părțile au fost absente.

8. Atât petentul cât și reclamatul au depus puncte de vedere care au fost comunicate părților din dosar.

9. Petentul formulează concluzii scrise.

10. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Petentul susține că a fost discriminat din punct de vedere salarial de către societatea Rompetrol Sa (actuala Sc Oilfield Exploration Business Solutions Sa) pe criteriu de vârstă și situația familială în perioada februarie 2012- septembrie 2014.

12. Petentul relatează că în februarie 2012 a fost angajat pe un post similar cu al său, o persoană care a avut salariu de încadrare de 1945 lei în timp ce el avea salariul de 1200 lei, astfel a invocat lipsa egalității de tratament. Acesta spune că dintr-o lipsă acută de personal societatea reclamată a luat decizia măririi salariului brut de încadrare, doar pentru cei nou angajați.

13. Prin concluziile scrise depuse la dosar, petentul consideră că trimiterea făcută de reclamat la hotărârea Tribunalului Bacău nu ar fi relevantă.

14. Petentul formulează completări invocând art. 27 alin(4) din OG 137/2000 "Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice".

Susținerea reclamatului

15. Reclamatul solicită respingerea plângerii ca fiind tardiv formulată, în raport cu prevederile art 21-27 din Ordinul intern 144/2008 având în vedere ca presupusele fapte s-au petrecut între anii 2012-2014.

16. Reclamatul argumentează prin punctul său de vedere, că petentul face referire la o hotărâre definitivă pronunțată de Tribunalul Bacău, prin care a admis în parte acțiunea, doar sub aspectul plății a unei perioade de muncă suplimentară, fără a se reține o culpa în modalitatea de convenire a salariilor, instanța reținând în cauză incidența art.162 alin(2) din Codul Muncii, anume că salariile individuale se stabilesc prin negociere între părțile raportului de muncă.

17. De asemenea, reclamatul susține că nu a existat o hotărâre la nivelul Consiliului de Administrație cu privire la majorările salariale la care face referire pârâțul.

V. Motivele de fapt și de drept

18. Colegiul reține faptul că petentul se consideră discriminat din cauza încadrării pe același post a altui coleg având un salariu mai mare,deși nu au avut aceeași pregătire.

19. **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 excepțiilor invocate din oficiu respectiv, excepția tardivității și în subsidiar excepția necompetenței cu privire la capătul de cerere referitor încadrarea greșită a petentei.

20. Luând act de plângere precum și de obiectul acesteia, astfel cum este formulat, Colegiul urmează a **analiza excepția tardivității introducerii sesizării** la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Corelativ circumstanțierii faptelor racione temporis, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade de timp.

21. Având în vedere faptul că faptele reclamate au avut loc în anul 2012-septembrie 2014, a fost invocată din oficiu excepția tardivității cererii, excepție pusă în dezbaterea petentului care a recunoscut în punctul de vedere depus la dosar.

22. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an **de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei**”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare racione temporis, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe **să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei**, constituind astfel un termen peremptoriu.

23. Față de aspectele reținute mai sus, coroborat cu introducerea petiției la CNCD la data de 02.04.2019, Colegiul observă că faptele deduse soluționării exced termenului de 1 an prevăzut de O.G. nr. 137/2000. Petentul a luat cunoștință de faptele ce fac obiectul plângerii, acest aspect fiind confirmat de chiar înscrisurile depuse la dosar. Această situație, evidențiază, fără tăgadă, faptul că petentul a fost în cunoștință cu privire la fapta imputată.

24. Termenul de un an prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, nu se raportează la continuitatea demersurilor în ceea ce privește alegația săvârșirii unei discriminări cât la intervalul de timp care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei, înăuntrul căruia se poate exercita o cerere pentru constatarea și sancționarea unei fapte de discriminare, în condițiile prevăzute de O.G. nr. 137/2000 republicată.

25. Colegiul director reține și faptul că aplicarea legii în timp nu constituie discriminare.

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. Admite excepția tardivității introducerii plângerii cu privire la tratamentul diferențiat aplicat petentului.
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, 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:

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Hotărâre redactată de: SVT/AA

Data redactării: 12.08.2019

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.