



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 431
din 10.07.2019

Dosar nr: 52/2018

Petiția nr: 555/06.02.2019

Petentă: .

Reclamată: societatea ACSA S.A.

Obiect: discriminare ce re la bază un conflict de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural al petentei

.

Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatului

2. societatea ACSA SA - .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta susține că a fost disctiminată atât în privința convingerilor privind supremația legii și respectarea ei, cât și în dreptul la demnitate profesională. Petenta a fost angajată inițial la program de 4 ore, cu promisiunea ca dupa data de 01.03.2019 să treacă la program de 8 ore. In luna noimebrie 2018, în momentul în care reprezentantul părții reclamate a fost de acord trecerea la program normal, salariul aferent era cel pentru program de 4 ore. Ulterior, în data de 30.01.2019 petentei i s –a adus un act aditional prin care i se reducea salariul cu 20%, act aditional pe care petenta a refuzat să îl semneze, motiv pentru care în data de 04.02.2019, petenta a primit o notificare prin care postul său se desființa.

III. Citarea părților

4. 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, s-a îndeplinit procedura de citare prin adresele nr. 652/13.02.2019 și nr. 555/13.02.2019.

5. Părțile au fost citate la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **28.03.2019, ora 9,30** .

6. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta susține că a fost discriminată atât în privința convingerilor privind supremația legii și respectarea ei, cât și în dreptul la demnitate profesională.

8. Petenta precizează faptul că a fost angajată inițial la program de 4 ore, cu promisiunea ca după data de 01.03.2019 va trece la program de 8 ore. În luna noiembrie 2018, în momentul în care reprezentantul părții reclamante a fost de acord cu trecerea la program normal de 8 ore, salariul oferit era cel pentru program de 4 ore. Ulterior, în data de 30.01.2019 petenta i s-a adus un act adițional prin care i se reducea salariul cu 20%, act adițional pe care petenta a refuzat să îl semneze, motiv pentru care în data de 04.02.2019 a primit o notificare prin care i se aducea la cunoștință faptul că postul său se desființează, partea reclamată urmând a lucra cu o societate externă ce are ca obiect de activitate sănătatea și securitatea în muncă.

9. Petenta mai susține că a lucrat într-un climat de amenințare și că diplomele sale erau folosite de partea reclamată pentru a participa la licitații.

10. În drept petenta susține că faptele relatate se încadrează în prevederile a dispozițiilor art. 15 din OG nr.137/2000.

11. În vederea probării susținerilor sale, petenta înțelege să se folosească de:

-*înscrisuri*: Contractul individual de muncă, Actul adițional nr. 15/16.01.2018, draft act adițional pentru acord reducere salariul brut cu data de 01.02.2019, Notificare nr. 474/04.02.2019 privind desființarea postului și concedierea.

- *depozițiile următorilor martori*: dl. .. -directorul general al reclamantei, .. -directorul comercial al reclamantei, dl .. – tehnician resurse umane

Susținerile reclamantei

12. Reclamanta susține faptul că respinge precizările petentei, având în vedere că aceasta a consimțit încă de la început condițiile specifice funcției. De asemenea, aceasta menționează că măsura luată privind desființarea postului petentei se datorează gestionării resurselor financiare ale societății având în vedere complexitatea muncii desfășurate, raportat la piața propriu-zisă.

13. Reclamanta subliniază că nu există elementul comparativ al discriminării, chiar petenta menționând faptul că actul adițional are la bază OUG nr. 114/2018.

14. Totodată, reclamanta precizează faptul că externalizând activitatea petentei la o societate comercială care avea același obiect de activitate a făcut o economie.

15. Partea reclamată susține că pasivitatea ei la dorința reclamantei de majorare a salarialului nu este o situație discriminatorie ci doar una de apreciere obiectivă sau poate subiectivă de apreciere a prețului muncii. De asemenea, reclamanta menționează că societățile comerciale au libertatea de a-și administra eficient resursele, cazurile de insolvență fiind nenumarate în caz contrar.

16. Reclamanta solicită CNCD respingerea petiției, pe motiv că petiția este neintemeiată și nelegală.

V. Motivele de fapt și de drept

17. În fapt, Colegiul director reține că petenta se consideră discriminată ca urmare a conflictului de muncă cu angajatorul.

18. În drept, analizând faptele sesizate, 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 analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

19. 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.**

20. Potrivit articolului 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 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.

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

21. Față de faptele sesizate, Colegiul constată că aceasta nu invocă niciun criteriu în baza căruia s-ar fi produs această diferențiere. Chiar dacă, în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma ”orice alt criteriu”, acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar acest criteriu trebuie să fie identificabil și definitoriu pentru producerea unei fapte de discriminare.

22. Raportat la faptele descrise de către petentă nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia reclamata a avut un comportament discriminatoriu, în opinia acestuia. Or, așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar să fie

întrunite elementele de mai sus. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petentăa fost discriminat.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă criteriu.
2. Câte o copie a prezentei hotărâri 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGIU LUMINIȚA - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN- Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU TATIANA VERONICA- Membru

Data redactării 11.07.2019
Mot-Red.:CJ/PCS

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, republicată** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.