



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 599
Din data de 18.10.2017

Nr. dosar: 386/2017

Nr. petiție: 3910/27.07.2017

Petent: .

Reclamat: Societatea Teletrans SA , prin reprezentant legal

Obiect: discriminare la locul de muncă, prin neacordarea măririlor salariale, comparativ cu alți consilieri juridici principali din același departament

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. .

I.2. Numele și reședința părții reclamate

I.2.1. Societatea Teletrans SA , prin reprezentant legal. .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră că este discriminată la locul de muncă deoarece nu a beneficiat de nicio mărire salarială, comparativ cu alți consilieri juridici principali din același departament

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresele înregistrate sub nr. 3910/01.08.2017 și nr. 3998/01.08.2017 au fost citate părțile din dosar, pentru termenul stabilit la data de 17.08.2017. La termen, părțile nu au fost prezente.

3.3. Procedura legal îndeplinită

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin intermediul memoriului înregistrat sub nr. 3910/27.07.2017, petenta arată următoarele:

- din luna noiembrie 2009 este salariată societății reclamate în cadrul Departamentului Juridic și Contencios (în continuare DJC);

- prin Decizia nr. 206/22.09.2014, angajatorul i-a modificat unilateral salariul în sensul diminuării acestuia, fapt ce a făcut obiectul unui litigiu de muncă, concretizat cu admiterea acțiunii formulate, anularea deciziei și obligarea angajatorului de a repune petenta în drepturile anterioare

- societatea are obligația renegocierii anuale a salariului de bază în raport cu activitatea depusă de angajat și cu evaluarea performanțelor profesionale;

- a obținut calificativele „FOARTE BINE” și „EXCEPȚIONA” și a depus eforturi pentru obținerea unor rezultate cât mai eficiente (rezultate evidențiate în rapoartele de activitate prezentate și anexate);

- prin Adresa nr. 1857/01.03.2017 a solicitat conducerii societății majorarea salariului de încadrare la nivelul salariaților încadrați pe aceeași funcție în cadrul DJC. Nu a primit nici un răspuns oficial, ci doar promisiuni verbale;

4.1.1.1. Petenta atașează declarații de martor (filele 6 și 7). Martorul .. (lider grupă sindicală la nivel de angajator) și martorul .. (Senior Manager Departament Juridic și Contencios) declară următoarele: petenta este discriminată de angajator la nivel salarial, fiind remunerată mult sub quantumul salariului primit de alți colegi ce au aceleași atribuții și încadrare. Petenta a depus o cerere către societatea angajatoare, prin intermediul căreia a solicitat eliminarea remunerației discriminatorii în sensul aducerii acesteia la nivelul salariaților ce primesc un quantum mult mai mare, cerere la care nu a primit niciun răspuns. Regimul discriminatoriu este aplicat mai multor salariați ai societății

4.1.1.2. Sunt atașate documente la dosar: fișa de evaluare, solicitări către conducerea societății, decizia instanței de judecată, Regulamentul Intern al societății, Codul de etică profesională al societății, rapoarte privind activitatea DJC, anexe ce cuprind litigiile departamentului (filele 6 – 164).

4.1.1.3. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 4187/16.08.2017, petenta reiterează cele susținute în cuprinsul memoriului

4.1.2. Prin intermediul concluziilor scrise, înregistrate sub nr. 5162/06.10.2017, petenta arată următoarele:

- repartizarea dosarelor, inclusiv la instanțele de judecată de pe teritoriul României se face în mod aleatoriu și nu în funcție de complexitatea acestora;

- procesele la care a solicitat judecare în lipsă au fost câștigate în proporție de 99%;

- o mare parte din dosarele derulate de petentă în ultimii ani, fiind finalizate și în proporție de 90% câștigate, nu au mai fost menționate în Raportul de activitate pe anii 2016 și 2017;

- aceasta și colegul acesteia au fost dați afară din biroul DJC, unde își desfășurau activitatea de ani de zile și mutați într-un alt birou fără niciun fel de explicație; după ce a înaintat o notă către conducerea societății prin care a arătat ilegalitatea măsurii luate, având în vedere că în Statutul consilierului juridic se precizează faptul că activitatea acestuia trebuie să se desfășoare într-un spațiu destinat exclusiv acestei activități, DJC s-a reunit și toți consilierii juridici au revenit în același birou

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 4197/16.08.2017 (filele 172 – 180), partea reclamată solicită respingerea sesizării și arată următoarele:

- în cadrul departamentului juridic și contencios își desfășoară activitatea 7 salariați (1 senior manager, 3 consilieri juridici, 2 consilieri juridici principali, 1 consilier organizațional);
- repartizarea dosarelor în instanță este relevantă; în acest sens detaliază munca pe care angajații din DJC o prestează. Menționează faptul că petenta refuză să presteze munca de pledare a intereselor societății în fața instanței de judecată (menționează că gradul cel mai mare de dificultate îl au litigiile din Anexa nr. 4 (fila 175 dosar);
- în concluzie: diferența salarială dintre petentă și cealaltă angajată – consilier juridic principal – este dată de volumul și complexitatea lucrărilor (petenta realizează lucrările în comun cu un alt angajat, o pondere mare din lucrările petentei este procedură simplificată, etc)

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director, în urma analizei petiției, constată că situația petentei nu este comparabilă cu cea a colegilor cu care aceasta se compară în prezentul dosar.

5.2. În drept, în cuprinsul **Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, la art. 2 sunt oferite definițiile pentru discriminare.

5.3. Astfel, se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- între două persoane sau situații aflate pe poziție comparabilă
- bazată pe un criteriu
- care încalcă un drept

5.4. În analiza elementelor faptei de discriminare Colegiul Director, față de elementul comparație, se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, care a apreciat că diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. Curtea a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995).

5.5. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.6. Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „*Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.*”).

5.7. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „*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*” [...]);

5.7.1. În prezenta speță petenta se consideră discriminată datorită faptului că, deși este consilierul juridic principal cu cea mai mare vechime în societate, beneficiază de un tratament diferențiat.

5.8. În ceea ce privește situația petentei, **Colegiul director trebuie să analizeze situația comparabilă.**

5.8.1. Colegiul director reține că petenta este salariată societății reclamate din luna noiembrie 2009, în cadrul Departamentului Juridic și Contencios. Petenta a susținut faptul că, deși a îndeplinit cu maximă competență toate sarcinile de serviciu menționate în fișa postului, este singurul consilier juridic din cadrul DJC care în ultimii ani nu a beneficiat de nicio mărire a salariului de încadrare.

5.9. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]*”, art. 2 alin. 1: [...] „*restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]*”; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”).

5.9.1. Petenta susține că nu se respectă principiul egalității de tratament în ceea ce privește salarizarea.

5.10. Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „*în afară cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare*”).

5.11. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.11.1. Colegiul director reține că tratamentul salarial diferențiat reclamat trebuie analizat prin raportare la condițiile salariale de care beneficiază celălalt consilier juridic principal. Se arată că celălalt colegă este angajată din 01.09.2011, își desfășoară activitatea în cadrul DJC din 02.06.2014, iar salariul de încadrare la momentul integrării a fost de 3024 lei. Ulterior, salariul a crescut proporțional cu volumul de muncă și complexitatea sarcinilor pe care și le-a asumat.

5.11.2. Colegiul director reține că repartizarea dosarelor în instanță este relevantă pentru societatea reclamată în prezenta cauză, în acest sens volumul de muncă și complexitatea lucrărilor fiind total diferite.

5.12. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține incidența art.1 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată, în fapt neexistând o situație comparabilă.

5.13. În consecință, Colegiul director consideră că în prezenta cauză există o justificare obiectivă, fiind arătat că, diferența salarială dintre petentă și cealaltă angajată – consilier juridic principal – este dată de volumul și complexitatea lucrărilor . De asemenea, se reține că petenta realizează lucrările în comun cu un alt angajat, o pondere mare din lucrările petentei este procedură simplificată, etc.

5.14. Colegiul director constată că nu există o situație de diferențiere între situații analoge, conform celor arătate la punctele de mai sus.

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 unei fapte de discriminare, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată; în sensul că nu sunt situații comparabile;

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: nu este cazul

VII. Călea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Hotărâre motivată și redactată de: S.V.T./A.B.P.

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.