



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 645
Din data de 19.10.2016

Dosar nr.: 327/2016

Petiția nr.: 2705/26.04.2016

Petent:

Reclamat: Societe Generale European Bussines Center

Obiect: tratament diferențiat aplicat petentei în comparație cu alți colegi, prin neacordarea bonusului de performanță pentru anul 2015

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petenților

I.1.1., adresă de corespondență la Cabinet de Avocat ... din București,

I.2. Numele și reședința reclamatelor

I.2.1. **Societe Generale European Bussines Center**, West Gate Park – 24 Preciziei Street, building H4, 5th floor, 013981,6, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petenta se consideră discriminată, prin tratamentul diferențiat aplicat acesteia, în comparație cu alți colegi, prin neacordarea bonusului de performanță pentru anul 2015

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 adresa înregistrată cu nr. 2705/13.06.2016 a fost citată petenta, pentru termenul stabilit la data de 23.06.2016. Prin intermediul adresei a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială, competență fiind instanța de judecată. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 3706/13.06.2016 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit la data de 23.06.2016. Prin intermediul adresei a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială, competență fiind instanța de judecată. La termen, partea reclamată a fost prezentă.

3.4. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin intermediul memoriului înregistrat sub nr. 2705/26.04.2016, petenta arată că este angajata societății reclamate, în funcția de Project Manager și susține că:

- pe data de 23 februarie a.c. și-a înregistrat cererea de demisie, urmând ca pe 26 aprilie contractul să înceteze;

- la mijlocul lunii martie i-a fost comunicat că bonusul aprobat pentru performanța acesteia din anul 2015 are un anumit cuantum, însă petenta se plânge de faptul că nu a primit acest bonus.

- în urma neacordării bonusului a făcut numeroase demersuri pentru a i se prezenta decizia sau orice alt tip de document, care prevedea neacordarea bonusului. În urma acestui fapt, petenta menționează că, prin răspunsul primit, i-a fost comunicat că primele de performanță pot fi acordate salariiților în mod discreționar, angajator fiind cel care are puterea deplină de a hotărî acordarea unor astfel de prime;

- societatea reclamată i-a aplicat un tratament diferențiat față de ceilalți angajați care au primit bonusul de performanță pentru anul 2015;

- a fost tratată diferențiat și față de o altă colegă, care s-a aflat în aceeași situație ca și petenta (și-a dat demisia), dar care a încasat bonusul de performanță aferent anului 2015.

4.1.1.1. Sunt atașate documente la dosar.

4.1.2. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 4650/02.08.2016, petenta susține că a solicitat acordarea bonusului de performanță pentru munca depusă în anul 2015, așa cum i-a fost aprobat și comunicat în luna martie a.c.

4.1.2.1. Petenta susține că nu a fost anunțată de către persoanele abilitate că nu i se va mai plăti acest bonus de performanță și că în timpul cât a avut calitatea de angajat al societății a fost defavorizată în raport cu alți colegi la acordarea bonusului de performanță și că s-au schimbat regulile de acordare a acestui bonus, ca urmare a cererii sale de demisie. Menționează că nu i s-a adus la cunoștință schimbarea/modificarea regulilor acordării, a regulamentului

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 3917/23.06.2016, partea reclamată invocă excepția de necompetență materială a CNCD și solicită respingerea sesizării ca fiind neîntemeiată.

4.2.1.1. Partea reclamată susține că:

- petenta a înaintat o adresă prin care solicita să i se plătească bonusul de performanță;
- societatea a pus în vedere petentei că nu îndeplinește condițiile de eligibilitate pentru acordarea primelor anuale de performanță, astfel cum acestea sunt prevăzute în Regulamentul intern;
- petenta nu a indicat un criteriu de discriminare în temeiul căruia societatea a privat-o de un pretins beneficiu de natură remuneratorie;
- societatea nu i-a acordat bonusul de performanță în temeiul dispozițiilor din Regulamentul intern, fără a fi vorba despre o discriminare;
- primele anuale de performanță pot fi acordate de angajator salariaților fără a exista o obligație a angajatorului în acest sens;
- față de situația descrisă, înțelege că este vorba despre un conflict de muncă, având ca obiect cererea de plată a unor drepturi remuneratorii;
- posibilitatea angajatului de a primi o primă de performanță este supusă îndeplinirii de către salariați a unor condiții cumulative;
- neîndeplinirea vreuneia dintre condiții face inaplicabile dispozițiile referitoare la posibilitatea obținerii unei prime de performanță;
- societatea are posibilitatea (și nu obligația) de a acorda această primă. Angajatorul are putere deplină de a hotărî acordarea unor astfel de prime și facultatea de a decide cărora dintre angajați să le acorde aceste prime pe baza performanțelor înregistrate, dar și prin raportare la bugetul anual;
- datorită faptului că petenta și-a prezentat demisia anetrior momentului la care societatea a decis plata primelor anuale de performanță, a fost pusă în imposibilitate de a evalua perspectivele pe care petenta le-ar oferi pentru anul în curs;
- performanța profesională a petentei este lipsită de una dintre componentele prevăzute în Regulamentul intern, acesta fiind motivul pentru care decizia societății a fost luată ca urmare a analizării tuturor condițiilor, plata fiind efectuată doar acelor salariați care au îndeplinit toate aceste condiții.

4.2.1.8. Sunt atașate documente la dosar.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. în fapt, Colegiul reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o presupusă situație de discriminare la locul de muncă, prin neacordarea bonusului de performanță pentru anul 2015, în comparație cu alți colegi.

5.2. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu, Colegiul director reține că petenta reclamă faptul că a fost discriminată la locul de muncă, prin neacordarea bonusului de performanță pentru anul 2015, în comparație cu alți colegi. Colegiul director respinge excepția de necompetență materială invocată din oficiu, având atribuții în a analiza faptele reclamate de petentă.

5.3. Pe fond, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. Conform **art. 2 alin.1** din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice*”.

5.4. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc cumulativ condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

5.4.1. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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.

5.4.2. S-a reținut că petenta a solicitat acordarea bonusului de performanță pentru munca depusă în anul 2015, așa cum i-a fost aprobat și comunicat în luna martie a.c.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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 anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un criteriu pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a

drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.6. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- între două persoane sau situații aflate pe poziție comparabilă
- bazată pe un criteriu și pe legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta descrisă
- care încalcă un drept

5.7. Colegiul director constată că nu a fost invocat un criteriu de discriminare privind situația descrisă în prezenta sesizare.

5.8. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind indicat un criteriu de discriminare.

5.9. Examinând sesizarea petentei, documentele depuse la dosar și dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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. Se respinge excepția de necompetență materială invocată din oficiu.
2. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nefiind indicat un criteriu de discriminare;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Motivată/redactată: P.F.M./B.B.

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.