



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 70
din data de 01.02.2017

Dosar nr. 19/2016
Petiția nr. 191/15.01.2016
Potent:
Reclamat: S.C . S.A

Obiect: muncă egală remunerație inegală la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.

I.1.1 ..

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.1.3 S.C . S.A, prin reprezentant legal domnul Director General ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Potentul susține că, desfășoară o muncă identică cu colega sa de birou(economist), iar angajatorul îl remunerează inferior prin comparație cu salariul acesteia.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresele înregistrate cu nr.191.08.02.2016, a fost citat domnul ... în calitate de potent, pentru data de 23.02.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresele înregistrate cu nr. 645.08.02.2016, a fost citat S.C .. S.A, în calitate de reclamat, pentru data de 23.02.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Potentul susține că, are aceleași atribuții ori sarcini de serviciu cu colega sa de birou și partea reclamată i-a majorat salariul de bază doar acesteia. Potentul ocupă un post de Economist/Revizor contabil, identic cu colega cu care se compară și consideră că, trebuie să fie remunerat la fel. În rezolvarea problemei salariale, a solicitat o audiență la Directorul general al societății reclamate, pentru a înlătura tratamentul inegal la care este supus, dar nu a primit niciun răspuns în scris. Așadar, potentul consideră că partea reclamată prin faptul că

nu la avansat la grila de salarizare "E9", prevăzută în anexa 5 din Contractul colectiv de muncă, încalcă legislația muncii și respectiv Contractul Colectiv de Muncă, coroborat cu Regulamentul Intern și Contractul Individual de Muncă. De asemenea, petentul consideră că este îndreptățit să ceară plată egală pentru muncă egală, prin comparație cu colega sa de birou, potrivit (vechimei în muncă pe care o are, și experienței cumulate).

4.2 Petentul, a formulat și o acțiune în instanță împotriva reclamatului, în urma căreia declară că a fost disciplinat fiind sancționat cu un "avertisment scris". În decizia instanței se arată că, majorarea unui salariu stabil prin negociere între salariat și anagajator, nu poate fi dispusă de către o instanță de judecată. Salariul este un drept individual, care se stabilește prin negociere între părțile ce fac obiectul raportului de muncă. Nu este obligatoriu ca două perosane angajate pe posturi cu aceleași atribuții, să aibă și salarii egale, fiind modificabil de cauze precum, vechimea în muncă, profesie etc.

Susținerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată arată că, petentul este salariatul lor în baza contractului individual de muncă, încheiat pe durată nedeterminată sun nr.3566/18.06.2001, pe funcția de economist cod COR241103. Reclamatul, invocă excepția de tardivitate în introducerea sesizării de către petent la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Fapta reclamată de petent, realizându-se cu mai mult de un an în urmă, prin raportare la data înregistrării petiției la CNCD. Mai mult, petiția vizează un raport de muncă cu referire la o comparabilitate de salariu. O solicitare în sensul majorării salariului, a fost formulată de către petent la instanța de judecată și face obiectul dosarului nr.36429/3/2014. Și instanța de judecată a decis că, în situația în care două persoane ar fi angajate pe posturi identice, cu aceleași atribuții, nu este obligatoriu ca salariile acestora să fie identice, ele stabilindu-se în raport de factori determinanți precum experiența cumulată în domeniul său, vechimea în muncă/profesie(sporul de vechime) etc.

4.4 Reclamatul susține faptul că, sancționarea disciplinară a petentului nu a fost ca urmare a introducerii acțiunii în instanță, ci din cauza încălcării unor obligații instituite prin Regulamentul intern și prin fișa postului. Astfel că, nu se poate reține faptul că s-a săvârșit un act sau fapt de natura celor prevăzute de O.G. nr.137/2000, modificată, e ventuală diferențiere salarială se încadrează în sfera dreptului muncii.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul desfășoară o muncă identică cu colega sa de birou(economist), iar angajatorul îl remunerează inferior prin comparație cu salariul acesteia.

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de

existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentul este angajat al părții reclamate și invocă un tratament diferențiat aplicat de către aceasta Diferențiere cu privire la salariul petentului prin comparație cu salariul mai mare a unei colege de muncă, care desfășoară o activitate identică. Petentul susține că în situația sa, există un tratament diferențiat aplicat de reclamat, raportat la salariul pe care-l primește prin comparație cu al colegei sale de birou. Pe de altă parte, partea reclamată susține că, petentul a formulat acțiune către instanța de judecată, pentru soluționarea acestui diferent slarial, iar instanța, instanța de judecată a decis că, în situația în care două persoane ar fi angajate pe posturi identice, cu aceleași atribuții, nu este obligatoriu ca salariile acestora să fie identice, ele stabilindu-se în raport de factori determinanți precum experiența cumulată în domeniul său, vechimea în muncă/profesie(sporul de vechime). Colegiul director din analiza petiției deduse judecății observă că, petentul nu invederează o legătură de cauzalitate între faptă și un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de O.G nr. 137/2000, modificată.

În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți(lipsă criteriu de 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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă legătură de cauzalitate între fapta reclamată și un criteriu de discriminare prevăzut de O.G nr. 137/2000, modificată).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ...,

b) S.C . S.A, prin reprezentant legal domnul Director General ..

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

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

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.

Întocmit C.J si R.O