



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 118

din data de 05.02.2020

Dosar nr.: 711/2018

Petiția nr.: 6476/19.10.2018

Petent:

Reclamat: S.C. INTERLOGISTICS S.A.

Obiect: tratament diferențiat în privința acordării tichetelor de masă și discriminare pe criteriul naționalitate și limbă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

2. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților**

S.C. INTERLOGISTICS S.A. cu sediul în localitatea Sfântu Gheorghe, str. Lunca Oltului nr. 13, jud. Covasna

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă aplicarea unui tratament diferențiat față de colegii săi prin neacordarea, în perioada februarie 2016 - februarie 2018, a alocăției individuale de hrană sub forma tichetelor de masă, precum și supunerea sa unui tratament discriminatoriu pe criteriul naționalitate și limbă.

III. Procedura de citare

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 6476/08.11.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 6952/08.11.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 20.11.2018. Prin citații a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la capătul de cerere privind solicitarea de a dispune măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor faptei de discriminare, iar petentului i s-a solicitat indicarea în mod concret a criteriului de discriminare care a stat la baza presupusei fapte de discriminare, precum și depunerea probelor care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 7157/19.11.2018 partea reclamată depune un punct de vedere, care este comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 7234/21.11.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 7195/20.11.2018 petentul depune un punct de vedere, care este comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 7230/21.11.2018.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 6476/19.10.2018 petentul susține faptul că a fost singurul angajat al S.C. INTERLOGISTICS S.A. care, în perioada februarie 2016 - februarie 2018, nu a beneficiat de alocația individuală de hrană sub forma tichetelor de masă.

10. În continuare petentul susține că angajatorul nu i-a oferit o explicație concretă pentru neacordarea respectivului beneficiu, comunicându-i doar că "firma nu suportă și acest beneficiu".

11. Petentul demonstrează cu înscrisuri că a avut funcția de "conducător activitate transport rutier".

12. De asemenea, petentul susține că unele persoane din conducerea unității au avut un comportament discriminatoriu pe toată perioada desfășurării contractului său de muncă, manifestat prin "violență verbală și ură de apartenență etnică/naționalitate", fiind "atenționat" în situația în care nu achiziționa carburant auto de la societăți de producție/desfacere autohtonă (*cu patronat/ conducere de naționalitate română*) de genul PETROM sau ROMPETROL și opta pentru achiziționarea de carburant din import (*cu patronat/conducere de naționalitate ungurească/maghiară sau altele*) gen MOL România.

13. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7195/20.11.2018 petentul a depus completări la sesizarea inițială.

14. Petentul a identificat ca și criteriu de discriminare: criteriu "angajat cu drepturi depline și comune al societății conform R.O.I."; în acest sens, petentul susține că din cauza numărului mic de angajați în firmă, fiecare salariat în parte era angajat în funcții C.O.R. și responsabilități diferite, conform fișei postului, cu retribuții salariale diferențiate în funcție de responsabilități și negociere confidențială, dar și cu atribuții asemănătoare sau identice, diferența constând într-un plus de responsabilitate.

15. Referitor la capătul de cerere cu privire la comportamentul discriminatoriu al unor persoane din conducerea unității pe criteriul apartenenței sale la naționalitatea maghiară, petentul susține că persoana care deținea funcția de director (fost administrator) l-a "atenționat" atunci când l-a surprins discutând în limba maghiară cu o persoană de naționalitate maghiară, atrăgându-i atenția asupra faptului că în respectiva unitate se vorbește într-o singură limbă, cea națională, română.

16. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7427/04.12.2018 petentul a depus probe constituite din articole din cotidianul local maghiar (HAROMSZEK) și județean maghiar (Székely Hirmondo), care potrivit petentului atestă concepția comportamentului discriminator față de cetățenii aparținând altor naționalități minoritare și față de cetățenii necunoscători în totalitate a limbii române.

17. Prin adresa înregistrată sub nr. 7700/21.12.2018 petentul a depus Concluzii scrise.

18. Petentul a susținut că a beneficiat de tichete de masă în anul 2015, fiind exclus de la primirea respectivului beneficiu începând cu anul 2016, din momentul în care orele efectuate suplimentar în afara programului au depășit 50% față de programul normal de lucru și

drepturile salariale au depășit suma de 2.000 de lei, astfel observându-se că unitatea nu a apreciat valoarea calității personalului activ.

19. În ceea ce privește persoanele din unitate care au interzis folosirea limbii materne (maghiară) în mai multe cazuri de întreveneri neoficiale sau discuții personale în interiorul instituției, petentul a identificat pe (persoană care a avut/are funcția de director) și ... consilier juridic.

Susținerile părții reclamate

20. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 7157/19.11.2018 partea reclamată susține că acordarea tichetelor de masă este o opțiune facultativă a angajatorului, iar criteriile de acordare a tichetelor de masă sunt prevăzute în normele legale și sunt materializate în funcție de negocierile efectuate de angajat și angajator.

21. Pe fond, partea reclamată susține că în perioada februarie 2016 - februarie 2018, S.C. INTERLOGISTICS S.A. a avut o fluctuație de personal semnificativă; astfel, în luna februarie a anului 2016 firma a avut un număr de 12 angajați, în luna februarie a anului 2017 a avut un număr de 8 angajați, iar în luna februarie a anului 2018 a avut un număr de 7 angajați.

22. În continuare, partea reclamată susține că din numărul total de angajați, în anul 2016 au primit tichete de masă 6 persoane, în anul 2017 au primit tichete de masă 3 persoane, iar în anul 2018 au primit tichete de masă 2 persoane, tichetele fiind acordate conform art. 1 alin. 2 din Legea 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă („Tichetele de masă se acordă în limita prevederilor bugetului de stat sau, după caz, ale bugetelor locale, pentru unitățile din sectorul bugetar, și în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, potrivit legii, pentru celelalte categorii de angajatori”).

23. În final, partea reclamată arată că în cadrul S.C. INTERLOGISTICS S.A. nu există decizii/note/îndrumări cu privire la achiziționarea carburanților de la o anumită societate românească sau non-românească și că firma nu deține informații privind „persoane din cadrul conducerii unității” care ar fi emis decizii/note/îndrumări verbale sau în scris care să conțină acele afirmații expuse de petent.

24. Prin adresa înregistrată sub nr. 7684/20.12.2018 partea reclamată a depus Concluzii scrise.

25. Partea reclamată susține că, în urma sesizărilor făcute de către petent, Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna a dispus completarea Regulamentului de Ordine Interioară a S.C. INTERLOGISTICS S.A. cu prevederi privind acordarea tichetelor de masă; astfel, I.T.M. Covasna nu a obligat societatea să acorde tichete valorice de masă tuturor angajaților (inclusiv petentului), ci doar a solicitat ca elementele privind acordarea tichetelor de masă să se regăsească și în Regulamentul de Ordine Interioară.

26. Referitor la „comportamentul discriminatoriu” din partea unor persoane din conducerea unității, partea reclamată a susținut că în lipsa furnizării unor detalii privind numele și prenumele făptuitorilor, precum și în lipsa prezentării unor probe în acest sens, firma se află în imposibilitatea de a efectua un control intern și de a sancționa disciplinar eventualele discriminări directe sau indirecte, invocate, dar nedovedite de către petent.

VI. Motivele de fapt și de drept

27. În fapt, Colegiul director reține că petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care partea reclamată ar fi acordat în mod discriminatoriu beneficii extra-salariale sub formă

de tichete de masa, precum și o situație în care ar fi fost lezată demnitatea personală a petentului pe criteriu naționalitate și limbă, prin diverse preținse acțiuni ale părții reclamate.

28. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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 analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă 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, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

29. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor 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. nr.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;

30. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În acest sens, se poate observa că definiția *discriminării* include elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă).

31. Discriminarea presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

32. **În ceea ce privește la capătul de cerere legat de neacordarea tichetelor de masă tuturor angajaților**, Colegiul director reține că petentul, angajat cu contract individual de muncă, a primit alocație individuală de hrană sub forma tichetelor de masă în anul 2015, însă nu a mai primit în perioada februarie 2016 - februarie 2018, în condițiile în care partea reclamată a acordat tichete de masă altor salariați.

33. În privința aspectelor sesizate de către petent, Colegiul director reține susținerile părții reclamate cu privire la faptul că a acordat tichete de masa în limitele bugetului de venituri și cheltuieli, petentul nefiind singurul angajat care nu a primit beneficii extra-salariale sub forma tichetelor de masă în perioada februarie 2016 - februarie 2018, în anul 2016 tichetele fiind acordate unui număr de 6 persoane dintr-un total de 12 angajați, în anul 2017 unui număr de 3 persoane dintr-un total de 8 angajați, iar în anul 2018 unui număr de 2 persoane dintr-un total de 7 angajați. De asemenea, Colegiul director observă că, în urma unui control desfășurat în anul 2018, Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna nu a constatat o obligație legală în sarcina angajatorului privind acordarea tichetelor valorice de masă tuturor angajaților, dispunând în acest sens doar completarea Regulamentului de Ordine Interioară cu prevederi privind acordarea tichetelor de masă.

34. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de petent poate fi interpretată ca o faptă de discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000, este necesară identificarea unuia din criteriile prevăzute de alin. 1 al art. 2 sau a oricărui alt criteriu care să reprezinte temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, reprezintă însăși 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.

35. În speța de față, Colegiul Director reține că petentul a invocat criteriul “angajat cu drepturi depline și comune al societății conform R.O.I.” ca stând la baza tratamentului diferențiat suferit, susținând că angajatorul l-a exclus de la primirea beneficiului din momentul în care orele efectuate suplimentar în afara programului au depășit 50% față de programul normal de lucru și drepturile salariale au depășit suma de 2.000 de lei.

36. Raportat la susținerile părților și la probatoriul depus la dosar, Colegiul director constată că din acțiunile reclamatului nu rezultă o legătură între calitatea de angajat a petentului și neacordarea tichetelor de masă și ca urmare, în situația redată, între criteriu invocat de către petent și posibilele fapte de discriminare sesizate neputând fi reținut un raport de cauzalitate, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

37. Referitor la tichetele de masă, Colegiul director constată că regimul general de acordare a tichetelor de masă este reglementat prin *Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, cu modificările și completările ulterioare*, care prin art. 1 prevede posibilitatea acordării tichetelor de masă de către angajatori salariaților săi în cazul îndeplinirii a două condiții cumulative: existența unui contract individual de muncă și capacitatea angajatorului de a suporta costurile tichetelor de masă; de asemenea, Colegiul director ia act de *Decizia nr.14/18.02.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție*, care s-a pronunțat în mod clar în sensul că acordarea tichetelor de masă de către angajatori nu reprezintă o obligație ex lege, ci este vorba doar de o posibilitate condiționată în mod exclusiv de bugetele de venituri și cheltuieli și de resursele financiare proprii. Pe de altă parte, Colegiul director se raportează la *H.G. nr. 5/1999 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii 142/1998 privind acordarea tichetelor de masa, cu modificarile și completarile ulterioare*, care stabilește condițiile de acordare a tichetelor de masă și - luând act de constatările Inspectoratului Teritorial de Muncă Covasna în urma controlului efectuat, constatări transmise petentului prin adresa înregistrată

sub nr. 2512/CCMN/10.05.2018, reține că partea reclamată nu și-a îndeplinit obligațiile legale de stabilire a criteriilor pe baza cărora se selectează salariații care beneficiază lunar de tichete de masă, în situația în care în bugetul de venituri și cheltuieli există resurse financiare pentru suportarea alocăției individuale de hrană pentru un anumit număr de salariați. Ca urmare, Colegiul director reține că acordarea tichetelor de masă, în lipsa aplicării unor criterii clare și transparente pentru selecția salariaților care primesc astfel de beneficii, creează premisele unui tratament diferențiat care în anumite condiții poate îmbraca forma unei fapte de discriminare, motiv pentru care recomandă părții reclamate reglementarea internă a situației acordării beneficiilor.

38. În ceea ce privește la capătul de cerere legat de lezarea dreptului la demnitate personală a petentului pe criteriul naționalitate și limbă, Colegiul director reține că petentul nu a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări pe criteriul naționalitate și limbă, conform art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 *[„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”]*, neexistând probe la dosar în acest sens.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate privind neacordarea tichetelor de masă tuturor angajaților nu constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare.
2. Aspectele sesizate privind lezarea dreptului la demnitate personală a petentului nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă probe concludente.
3. Recomandă părții reclamate reglementarea internă a situației acordării tichetelor de masă, prin prevederea unor criterii clare și transparente pentru selecția salariaților care primesc astfel de beneficii.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 05.02.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138 / 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 26.06.2020
Motivată și tehnoredactată I.D./S.M.D.

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.