



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 374 din data de 29.04.2020

Dosar nr: 666/2019

Petiția nr: 5669/27.09.2019

Petentă:

Reclamată: SC ORACLE ROMÂNIA SRL, reprezentată convențional de Wolf Theiss Rechtsanwalte GMBH & CO KG S.C.A.

Obiect: petenta se consideră discriminată la locul de muncă pe criteriile de vârstă, naționalitate și gen

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.

I. 2. Numele și sediul părții reclamate

2. SC ORACLE ROMÂNIA SRL, reprezentată convențional de Wolf Theiss Rechtsanwalte GMBH & CO KG S.C.A., loc. București, str. Vasile Alecsandri nr. 4, Clădirea Landmark, Corp A, et. 4, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta se consideră discriminată la locul de muncă pe criteriile de vârstă, naționalitate și gen.

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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 05.11.2019 (filele 42-43 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 05.11.2019 petenta a fost prezentă și partea reclamată a fost reprezentată de avocați.

7. Partea reclamată a depus punct de vedere în două exemplare, iar un exemplar a fost comunicat petentei sub semnătură în vederea depunerii de concluzii scrise. Prin adresa nr. 7787/18.12.2019 partea reclamată a depus la dosar o probă care a fost de asemenea

comunicată petentei. Punctul de vedere depus de petentă a fost comunicat părții reclamate. Ulterior, părțile au depus la dosar concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5669/27.09.2019** (filele 1-4 din dosar) și înscrisuri (filele 5-41 din dosar) petenta consideră că a fost discriminată de către partea reclamată, solicită sancționarea acesteia cu amendă contravențională, obligarea publicării în mass – media a unui rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției și arată următoarele aspecte relevante:

- în data de 28.06.2019 a înaintat plângerea de discriminare în atenția departamentului de Resurse Umane al Societății; în susținerea plângerii a evidențiat prefigurarea mai multor criterii de discriminare și chiar a mai multor victime ale actelor de discriminare;

- în data de 17.07.2019 Societatea i-a comunicat petentei răspunsul la plângerea înaintată potrivit căruia nu consideră că aceasta a fost victima unei discriminări din partea Societății pe perioada în care a desfășurat activitate în cadrul organizației;

- petenta consideră că a fost discriminată prin raportare la membrii echipei de Legal din România prin faptul că deși a fost printre primii membri ai echipei de Legal din România angajați de Societate, din iulie 2014 până în prezent, că deși rezultatele sale profesionale au fost întotdeauna peste așteptări, că deși încă de la angajare a fost consilier juridic membru al Uniunii Consilierilor Juridici din România, că deși încă de la angajare responsabilitățile sale au fost întotdeauna mai mari decât cele ale colegilor, petenta nu a fost niciodată promovată;

- răspunsul primit de la Societate face referire la un extras din sistemul intern care însă nu este accesibil sau anexat la documentația comunicată, prin urmare nu poate fi verificat;

- Societatea precizează că în cazul unei promovări sunt evaluate mai multe criterii care țin ori de angajat (rezultate, potențial, proactivitate) sau de organizația respectivă (buget, aprobare senior leadership etc.), iar decizia de a promova sau nu rămâne la managerul departamentului;

- conform Codului Muncii angajatorul este obligat să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, respectiv să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

- în răspunsul Societății petentei i se imputa neinițierea în sistemul intern a procedurii de evaluare, completându-se că desfășurarea acestei evaluări poate oricum să nu fie considerată ulterior o prioritate de către manager, concluzionând cu declararea că niciunul dintre angajații departamentului de Legal din cadrul Societății nu a urmat o astfel de procedură de evaluare în ultimii ani, deși unii dintre aceștia au fost promovați de mai multe ori chiar;

- referitor la răspunsul Societății petenta nu consideră că îndeplinirea obligațiilor legale de către angajator poate fi transferată în sarcina angajatului prin vreun document intern și că diferențierea pe care a susținut-o în relație cu departamentul de Legal din România nu are la bază îndeplinirea obligațiilor de evaluare de către angajator, ci are la bază cumulul de funcții, cea de consilier juridic și cea de administrator al Societății (niciun alt membru al departamentului de Legal din România neîndeplinind condiții similare), între aceste două

funcții existând și o discrepanță de încadrare: funcția de execuție cu funcția de management, discrepanță pe care petenta a semnalat-o de nenumărate ori;

- deși Societatea susține inexistența **criteriului vârstei** în încadrarea în anumite nivele profesionale stabilite intern, Societatea menționează că pentru nivelul IC3 în care petenta era încadrată ar fi trebuit să aibă 5 ani de experiență în muncă, la momentul angajării. Cu toate acestea, această condiție a putut fi ignorată, oferindu-i-se funcția deși avea doar 1 an și 5 luni de experiență în muncă. Pentru nivelul imediat următor, IC4 (Consilier Juridic Senior), Societatea precizează că este nevoie de 8 ani experiență și că, la momentul încetării contractului de muncă petenta nu avea decât 6 ani și 5 luni de experiență. Criteriul vârstei este invocat în mod arbitrar de Societate, în lipsa unor criterii determinate, a transparenței și a evaluărilor profesionale. În cadrul Societății sunt angajați în departamentul de Legal deopotrivă persoane licențiate în drept, masteranzi nelicențiați în drept, avocați și studenți în drept, toți fiind încadrați în aceleași grile și nivele (IC2, IC3 și IC4) care nu pot fi considerate decât vechime în muncă, momentul finalizării studiilor și accesului în profesie, prin urmare, vechimea în profesie nefiind posibil de stabilit pentru unii dintre aceștia care nu sunt încă licențiați în drept. De asemenea, Societatea precizează că se pot face excepții în situații excepționale. Petenta se întreabă dacă faptul că a fost încadrată de la început pentru o poziție superioară (care cerea 5 ani de experiență) și faptul că după 2 ani i s-a oferit poziția de Administrator a 4 societăți Oracle, în lipsa oricăror evaluări documentate sau înregistrate în sistem, nu o încadrează într-o situație excepțională;

- petenta consideră că este discriminată prin raportare la membrii echipei globale (Corporate Legal) – **componenta naționalității** – prin faptul că deși a îndeplinit un rol global și a muncit pentru multiple entități Oracle din grup și a acoperit o arie largă de responsabilități și vacanța multor posturi din echipă, veniturile petentei au fost întotdeauna raportate la grila salarială stabilită pentru departamentul juridic din România, această grilă neluând niciodată în calcul componenta regională a muncii fiecărui jurist/consilier juridic din România; față de colegii săi din Corporate Legal petenta confirmă că a fost plătită cel mai puțin, deși a fost nevoită să preia atribuții în urma plecării din companie a 4 oameni seniori, fiind angajat în acest timp un singur membru nou; la finalul anului 2017 managementul i-a aprobat petentei singura mărire semnificativă (31%) în contextul în care aceasta ceruse aproape dublu, iar ultima mărire salarială (mai 2019) nici măcar nu i-a fost adusă la cunoștință petentei de către management și Societate, aflând de aceasta în momentul în care a semnat fișa de lichidare în ultima zi de lucru pentru Societate; această ultimă mărire salarială neînsoțită de o promovare confirmă faptul că grilele și nivelele de încadrare în funcție nu sunt gestionate transparent și aplicate echitabil în raport cu toți membrii echipei de legal din România;

- în legătură cu **componenta de gen**, petenta afirmă că aceasta a fost susținută în raport cu ceilalți doi membri ai consiliilor de administrație (4 la număr) din care a făcut parte, fiind singura femeie încadrată pe o funcție de execuție, plătită corespunzător acestei funcții de execuție; ceilalți administratori ai companiilor Oracle sunt încadrați pe funcții de management și plătiți corespunzător funcțiilor pe care le ocupă; de asemenea, nu există niciun document care să susțină faptul că petenta are funcția de administrator fără a fi remunerată corespunzător; petenta a crezut că dacă demonstrează în timp că este un om competent, promovarea și creșterea salarială vor veni de la sine, lucru care nu s-a întâmplat, pentru petentă neexistând niciun plan de dezvoltare profesională în cadrul Societății; în luna

mai 2019 s-a constituit o nouă societate Oracle în România (Oracle Global Services Romania SRL) și petentei i s-a cerut să accepte funcția de administrator și pentru acea entitate, dar petenta a refuzat această numire în lipsa unei remuneri echitabile; petenta precizează că și-a îndeplinit cu succes atribuțiile de serviciu specifice funcției de consilier juridic în legătură cu societatea nou creată, fără să fie nevoită să fie administrator al acesteia, folosindu-se de instituția juridică a delegării; din 2016 până în 2019 a fost administrator pentru Oracle Croația, Oracle Serbia și Oracle Slovenia;

- petenta reiterează **criteriul național** și faptul că în cadrul departamentului juridic din Oracle, la nivel global, există practici discriminatorii de încadrare în funcție, evaluare și promovare, întreg grupul din România fiind victima discriminării; practic, un consilier juridic membru al UNCJR, un avocat membru suspendat al UNBR, un absolvent de studii superioare (altele decât juridice) masterand la drept și un student la drept pot primi, în baza regulilor interne Oracle, aceeași încadrare profesională și același salariu; în plus, din aproximativ 15 oameni de Legal, niciun membru român din echipa de Legal din România nu este manager;

- deși petenta a solicitat în repetate rânduri să fie promovată și să i se mărească salariul proporțional cu responsabilitățile alocate și cu performanțele profesionale recunoscute de altfel de management, criteriul vârstei a fost folosit mereu în justificarea refuzului de a se da curs cererilor petentei, spunându-i-se că este prea tânără pentru a avansa în carieră de la IC3 la IC4;

- solicitarea făcută în octombrie 2018 nu a primit răspuns oficial până în martie 2019, comunicându-i-se petentei că "în cazul în care nu primește mărire salarială sau promovare, va primi un bonus al cărui procent va fi semnificativ superior celui standard, alocat celorlalți membrii ai echipei de Corporate Legal, având în vedere diferențele de grile existente (mii de Lei pentru angajații din România versus mii de USD pentru angajații din America)". Ulterior, după finalizarea proiectului de înființare a unei noi entități Oracle în România, petentei i s-a comunicat că nu va primi niciun bonus;

- la 4 zile după ce petenta a anunțat dorința de încetare a relațiilor de muncă cu Societatea, managementul i-a răspuns la e-mail-ul din data de 3 iunie 2019 în sensul că îi cunoaște frustrările financiare, că îi mulțumește pentru contribuție și că în cazul în care dorește să dea vreun feedback, există deschidere din partea Societății în a-l primi.

9. Prin punctul de vedere nr. 6983/19.11.2019 (filele 82-87 din dosar) și anexe (filele 88-91 din dosar) petenta precizează următoarele aspecte relevante:

- în legătură cu invocarea necompetenței materiale a CNCD petenta arată că petiția are ca obiect sesizarea și constatarea aplicării unor criterii discriminatorii în activitatea de promovare și evaluare a sa în calitate de angajat, în timpul derulării relațiilor de muncă din cadrul Societății, precum și a colegilor săi din departamentul juridic din România;

- organizația din România nu a promovat și nici nu a deschis poziții în cadrul departamentului juridic care să poată fi încadrate mai sus de IC4, adică poziții de management, de directorat sau executive;

- deși numărul angajaților din cadrul departamentului juridic din România a evoluat crescător, semnificativ, aceștia au fost întotdeauna încadrați în funcții de Juniori și au rămas în această poziție după mai mulți ani de lucru pentru Societate;

- nu există niciun plan de dezvoltare (din momentul angajării și până la plecare) care să fie proiectat asupra juriștilor români, singurul plan al Societății constând în atragerea forței de

muncă ieftină specifică juriștilor tineri și, în momentul în care ocupanții devin seniori ca nivel de pregătire, încurajarea acestora să plece prin limitarea promovărilor și accesului la poziții de management; Societatea Oracle trebuie să înțeleagă că și forța de muncă ieftină din România are drepturi apărute de instituții și legi;

- în legătură cu susținerea potrivit căreia petenta a fost încadrată într-o funcție superioară (IC3) în loc de cea care i se potrivea conform vârstei/vechimii în muncă pentru că a cerut un salariu mai mare decât cel corespunzător grilei aplicabile (IC1), aceasta precizează că salariul pe care l-a comunicat recrutorului în prima fază a interviului a fost de 2500 lei; ulterior, după susținerea mai multor faze ale interviului, oferta care i-a fost făcută a cuprins salariul minim aplicabil grilei IC3 – 3800 lei net; petenta precizează că toate creșterile salariale reiterate de Societate ca argument de bază în combaterea petiției de discriminare au fost făcute înăuntrul grilei IC3, situația fiind de așa natură să permită să crească salarial des: petenta a muncit mult, a înlocuit multe persoane și avea un salariu mic, la limita de jos a grilei, care permitea ajustări multiple în sens crescător. Adevăratele probleme au început când petenta a început să ceară promovare, nu doar creștere salarială;

- Societatea face abstracție de faptul că atunci când petenta a ridicat problema salarială în discuțiile cu managementul întotdeauna a subliniat responsabilitățile și munca în plus desfășurate în calitate de Administrator – Administrator a 5000 de angajați români, printre care peste 2300 de IT-ști la acea vreme (2017). Petenta se întreabă dacă nu este oarediscriminatoriu că ea, care a făcut munca de jurist și munca de administrator, să fie plătită doar pentru munca de jurist, la fel ca ceilalți juriști din departament. Nu este oare discriminatoriu să se facă abstracție de activitatea și responsabilitatea de administrare a unei companii de IT cu 5000 de angajați în stabilirea cuantumului remunerației?;

- argumentul potrivit căruia petenta nu și-a exprimat niciodată interesul pentru deținerea unei funcții de management și că nu a făcut demersuri în acest sens pare un nonsens în contextul în care Societatea confirmă în scris că în timpul derulării relațiilor de muncă petenta a avut multe discuții cu managementul în vederea promovării și creșterii salariale;

- referitor la argumentul potrivit căruia petenta a fost numită în 2016 Administrator a 4 entități Oracle doar pentru gestionarea relațiilor cu Registrul Comerțului și cu Autoritățile, făcând abstracție de gradul ridicat de risc pe care îl prezintă o astfel de susținere reiterată de Societate în toate răspunsurile sale, petenta menționează că există instituția delegării care ar fi putut satisface foarte bine problemele ce țin de reprezentarea Societății, că eficiența utilizării acestei instituții este demonstrată în procesul de constituire și organizare în martie-mai 2019 a societății Oracle Global Services Romania SRL pentru care petenta a acționat cu succes în calitate de împuiternicit fără a întâmpina nicio problemă în desfășurarea activităților juridice, că a fost numită Administrator al societăților Oracle din Croația, Serbia și Slovenia și că și-a îndeplinit mandatul fără să desfășoare vreo activitate la Registrul Comerțului pentru aceste entități, fără să se deplaseze vreodată în aceste țări, că, în mare, făcând abstracție de toate celelalte responsabilități trasate de legislația muncii, legislația fiscală, domeniul bancar și de activitățile comerciale, cea mai importantă obligație a administratorului unei societăți este aceea de a asigura gestiunea activității societății, adică obligația de a administra;

- petiția are ca obiect reclamarea unor politici discriminatorii existente în cadrul Societății, avându-se în vedere criteriul vârstei, genului și naționalității, componenta salarială fiind legată de obiectul cererii, însă neconstituind obiectul cererii;

- faptele pe baza cărora este prezumată existența unei discriminări sunt următoarele: neîncadrarea într-o poziție de management specifică răspunderii atribuite prin lege; decizia de nepromovare fără existența unor argumente întemeiate pe criterii de performanță profesională; neevaluarea membrilor echipei juridice, deși celelalte departamente din Societate beneficiază de sistemul de evaluare și procedura respectivă;

- în plângere se invocă criteriul genului;

- deoarece din 2016 până în 2019 petenta a avut o singură discuție direct de 5 minute cu managerul ei direct și că nu i-au fost trasate niciodată obiective anuale, petenta subliniază imposibilitatea inițierii procedurii de evaluare;

- petenta arată că a preluat muncă de la cel puțin 4 juriști cu responsabilități regionale și cu nivel senior și de management;

- petenta consideră că este imposibil de înțeles că răspunderea Administratorului - personală, patrimonială și penală – ce poate fi angajată de faptele Societății (prin angajații săi cei 5000) nu are niciun impact în evaluarea, încadrarea profesională și remunerarea acestuia.

10. Prin concluziile scrise nr. 1308/24.02.2020 (filele 99-106 din dosar) și anexe (filele 107- 122 din dosar) petenta arată că discriminarea de gen este cu atât mai pronunțată într-un mediu în care, deși sunt mai multe femei în echipă, bărbații sunt cei care au venituri salariale semnificativ mai mari și încadrări în niveluri de carieră preponderent superioare femeilor. Petenta arată că a primit actul adițional de mărire a salariului în data de 28.06.2019, când a dus fișa de lichidare la departamentul de resurse umane și a refuzat să semneze acest act adițional în ultima zi de lucru, la sfârșitul programului. Această mărire a salariului și dacă ar fi fost realizată urmând dispozițiile legii tot nu ar fi influențat demersurile juridice ulterioare, însă reflectă extrem de bine reaua credință a Societății și modul în care managementul organizației își privește angajații din diferite părți ale lumii – exclusiv în numere și sume. Petenta afirmă că este singura care nu a fost promovată în 4,9 ani de muncă în Societate, excepție făcând doar un coleg care avea doar 7 luni vechime și care nu avea cum să fie promovat într-un termen atât de scurt. Societatea fie promovează femeile fără să le crească salariul corespunzător, fie nu le promovează deloc însă le crește salariul fără a asigura o creștere echitabilă cu cea impusă de vreo grilă salarială. Petenta, deși a avut cea mai mare experiență în Oracle, a rămas cu cel mic salariu. Un alt criteriu de discriminare identificat de petentă este cel ce ține de naționalitate. Niciunul dintre colegii din România despre care Societatea a furnizat date nu este manager.

11. Petenta formulează următoarele concluzii:

- Societatea desfășoară practici discriminatorii prin care a fost pusă în situație mai puțin favorabilă ca nivel de carieră și de salarizare față de ceilalți colegi membri ai echipei de Legal, atât la nivel local, cât și la nivel regional/global, Societatea refuzându-i promovarea cu un nivel de la IC3 la IC4, după aproape 5 ani de experiență în Oracle și 6,3 ani de experiență în muncă și plătindu-i cel mai mic salariu în comparație cu colegii săi aflați în condiții de angajare similare pentru activitatea juridică;

- Societatea desfășoară practici discriminatorii prin care a fost pusă în situație mai puțin favorabilă față de ceilalți administratori ai Societății, nefiind încadrată corespunzător într-o poziție de management și salariul său neincluzând vreo compensare pentru această activitate;

- Societatea desfășoară practici discriminatorii prin care întreaga echipă de Legal locală este pusă în situație mai puțin favorabilă față de ceilalți membri ai echipei de legal la nivel regional/global și față de ceilalți angajați ai Societății, prin imposibilitatea de a fi încadrați în nivele superioare de senioritate în carieră și în nivele de management.

Susținerile părții reclamate

12. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere (filele nr. 44-57 din dosar) cu înscrisuri atașate (filele nr. 58-81 din dosar) prin care arată următoarele aspecte relevante:

- presupusele fapte ale Oracle prezentate în sesizare de către fosta salariată nu sunt reale;

- nemulțumirile petentei cu privire la desfășurarea relațiilor de muncă dintre aceasta și Oracle nu au nicio legătură cu vârsta acesteia sau cu faptul că este femeie; în realitate sesizarea petentei se bazează pe faptul că așteptările acesteia cu privire la evoluția în cadrul Oracle (din punct de vedere al poziției ocupate și al salariului) nu au putut fi satisfăcute integral. La această situație nu s-a ajuns din cauza unei situații inechitabile, discriminatorii, ci ca urmare a aplicării cu privire la petentă a acelorași principii pe care Oracle le aplică tuturor angajaților companiei;

- petenta a făcut într-adevăr mai multe solicitări de majorare a salariului și de promovare, iar managerii acesteia au încercat să dea curs acestor solicitări în limita posibilităților date de grilele de salarizare/funcții, dar și în limitele bugetului aprobat pentru fiecare departament;

- partea reclamată consideră că scopul real al depunerii sesizării la CNCD nu a fost unul legitim, chestiunile legate de discriminare sunt pur formale;

- partea reclamată **invocă excepția de vădită necompetență a CNCD** în analiza argumentelor ce fac obiectul sesizării, considerând că o eventuală analiză a existenței unei obligații a Oracle România de a o promova pe petentă ar putea fi analizată doar de către o instanță de dreptul muncii; nemulțumirile petentei cu privire la procedura și sistemul de evaluare existent la nivelul Oracle nu au nicio legătură cu fapte de discriminare și nu pot fi analizate de CNCD; încadrarea în grila de funcții prin raportare la o situație excepțională și faptul că această excepție ar trebui să se aplice pe toată durata colaborării petentei cu Oracle poate fi analizată doar de o instanță de dreptul muncii; atribuțiile de muncă și remunerația suplimentară aferentă acestora sunt aspecte care țin de aplicarea prevederilor din dreptul muncii și pot fi cenzurate doar de către instanța de judecată legal investită;

- petenta a fost angajată de către partea reclamată în 2014 pe postul de consilier juridic pentru nivelul de carieră intern IC3, deși experiența anterioară relevantă a acesteia era sun 5 ani, astfel cum era necesar pentru ocuparea acestui nivel de carieră;

- petenta a beneficiat de creșteri salariale succesive, deși nu putea fi promovată la următorul nivel de carieră IC4 pentru că nu îndeplinea condițiile privind experiența anterioară relevantă de peste 8 ani;

- la momentul încetării raporturilor de muncă cu Oracle România salariul petentei crescuse cu 69% față de cel de la data angajării;

- ca urmare a cererii avansate de către petentă în data de 14.06.2019 raporturile de muncă au încetat prin acordul părților art. 55 lit. b) Codul Muncii, conform Deciziei nr. 5948/01.07.2019;

- în cazul de față nu există fapte de discriminare;
- nu reiese existența vreunei legături de cauzalitate între criteriile invocate și faptele semnalate și nici nu există situații comparabile, situațiile prezentate de petentă referindu-se la situații diferite;
- nu au fost prezentate fapte pe baza cărora să fie prezumată existența unei discriminări;
- petenta nu a beneficiat de un tratament diferențiat în ceea ce privește efectuarea evaluării acesteia și aplicarea criteriilor de promovare, acestea fiind conforme politicii interne Oracle România;
- petenta nu a inițiat niciodată din sistemul intern procedura de evaluare. De altfel, niciunul dintre ceilalți angajați din departamentul de Legal din cadrul Oracle România nu a urmat o astfel de procedură de evaluare în ultimii ani;
- pentru următorul nivel de carieră, respective IC4, experiența anterioară necesară era de peste 8 ani; este evident că experiența petentei era cu mult sub cea necesară pentru promovare; există situații în care se pot face excepții deoarece partea reclamată are o abordare flexibilă în relația cu angajații săi, dar pentru astfel de excepții sunt necesare situații excepționale, ceea ce nu a fost cazul în situația de față. De asemenea, nici nu se poate susține că dacă s-a făcut o excepție în cazul petentei la momentul angajării, astfel de excepții ar fi trebuit să se aplice pe toată durata raporturilor de muncă;
- nu există un tratament diferențiat în ceea ce privește lipsa unei decizii de promovare a petentei la un nivel superior de carieră (IC4), acest tratament fiind aplicat tuturor salariaților Oracle încadrați pe același post ca și petenta;
- nu poate fi reținut ca și criteriu vârsta petentei întrucât condiția experienței relevante este prevăzută de politica internă Oracle România;
- petenta a beneficiat de-a lungul raporturilor de muncă de mărimi salariale semnificative, care sunt în contradicție totală cu faptele de discriminare invocate de către aceasta;
- petenta nu a fost în niciun moment discriminată prin raportare la atribuțiile suplimentare față de ceilalți colegi;
- în cauză nu sunt îndeplinite condițiile pentru a se considera că petenta a fost discriminată pe criteriul naționalității;
- în cauză nu poate fi reținut ca și criteriu discriminatoriu componenta de gen;
- partea reclamată consideră că în cauză nu sunt îndeplinite condițiile pentru a se reține existența unei eventuale discriminări, pentru niciunul dintre criteriile și presupusele tratamente diferențiate invocate de către petentă, aceasta făcând trimitere la situații diferite care nu pot fi comparabile cu situația sa.

13. Prin adresa nr. 7787/18.12.2019 partea reclamată depune ca probă un document în format Excell care conține informații pentru fiecare echipă ce face parte din departamentul de Legal din România inclusiv cu privire la: vechimea anterioară angajării în Oracle România, absolvirea sau nu a unei facultăți, nivelul de carieră, salariul de la momentul angajării și eventualele promovări și/sau mărimi de salariu ulterioare și vechimea în Oracle la 01.06.2019.

14. Prin concluziile scrise nr. 1432/27.02.2020 (filele 123-127 din dosar) partea reclamată menține cele susținute prin punctul de vedere și arată că petenta nu a răspuns în concret la excepția de neкомпetență a CNCD și în plus nu sunt îndeplinite condițiile pentru a se reține în cauză o eventuală discriminare a petentei. Petenta nu a reușit să identifice criterii

discriminatorii pe care să le raporteze la situații similare concrete. Astfel, s-a limitat la a invoca o discriminare colectivă, la nivelul întregului grup de societăți Oracle, care nu poate fi reținută în cauză. Totodată, faptul că petenta solicită încălcarea criteriilor de promovare în sensul că trebuiau făcute excepții și cu privire la promovarea ei deși nu îndeplinea condițiile în cauză dovedește că nemulțumirile petentei nu pot fi încadrate în sfera noțiunii de discriminare. Partea reclamată solicită CNCD să ia act de faptul că aspectele sesizate de petentă nu reprezintă motive de discriminare și nu se impune sancționarea Oracle.

V. Motivele de fapt și de drept

15. Colegiul director constată următoarele:

- petenta a fost angajată la firma reclamată în anul 2014;
- de la angajare nu a fost promovată;
- firma are o politică de promovare după opt ani de la angajare, considerând că promovarea poate fi obținută în urma acumulării unei experiențe;
- de la angajare salariul petentei a crescut cu 69%;
- petenta a sesizat firma privind presupusa faptă de discriminare;
- firma a soluționat sesizarea, considerând că petenta nu a fost discriminată.

16. Colegiul director respinge excepția de necompetență a CNCD, având în vedere prevederile Secțiunii I (*Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie*) ale **O.G. nr. 137/2000**.

17. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, 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”*.

18. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

19. În consecință fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

20. Colegiul director constată că nu există o legătură de cauzalitate între criteriile invocate (gen, vârstă, naționalitate) și faptul că petenta nu a fost promovată. Petenta nu a arătat că alte persoane, de alt gen, având o altă vârstă sau naționalitate ar fi beneficiat de promovare înainte de termenul de 8 ani, stabilit de societate. Rezultatele bune obținute de petentă au fost recompensate nu prin promovare, ci prin creșteri salariale.

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 membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția de necompetență invocată de partea reclamată conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;
2. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin 1 din **O.G. nr. 137/2000** (nu există legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petentă și fapta sesizată).

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 29.04.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

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

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

Data redactării: 04.05.2020

Motivată: A.S. (pct. 1-14)
Haller István (pct. 15-20)
Tehnoredactată: A.S.

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 tuturor formelor de discriminare și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.