



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR.382 Din 06.05.2020

Dosar nr.: 754/2019

Petiția nr.: 6526/31.10.2019

Petent:

Reclamat: Allianz-Tiriac

Obiect: neacordarea salariilor compensatorii

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatului

2. Allianz-Tiriac cu sediul în Sectorul 1, Str. Caderea Bastiliei, Nr. 80-84, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul a fost angajatul părții reclamate pe funcția de inspector de daune.

4. Conducerea companiei a anunțat că se vor face restructurări masive. În urma plecării petentului din companie la cererea sa, acestuia nu i s-au acordat salariile compensatorii, de care alți colegi cu o vechime mult mai mică dar și cu o performanță mult mai scăzută, au beneficiat.

III. Citarea părților

5. 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.

6. Prin adresa nr.3565/23.07.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 4298/23.07.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 08.08.2019, ora 10:00.

7. La termenul stabilit, părțile au fost prezente.

8. Partea reclamată a depus punct de vedere.

9. Petentul a depus concluzii scrise.

10. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Petentul a fost angajat al părții reclamate din 15 ianuarie 2008 până în iunie 2013, având funcția de inspector verificări daune.

12. În anul 2016-2017 partea reclamată a adus la cunoștința angajaților că se vor face restructurări în cadrul companiei, iar cei care vor pleca vor primi salarii compensatorii în funcție de vechimea pe care o au.

13. Petentul nu a primit salariile compensatorii la care partea reclamată ar fi făcut referire deși colegii acestuia, cu o vechime mult mai mică, ar fi primit două, trei sau chiar patru salarii compensatorii.

14. Petentul menționează că a avut o activitate impecabilă din punct de vedere profesional, aducând un aport însemnat companiei, nu a perturbat niciodată activitatea și, de asemenea, ținând cont de specificul departamentului în care activa, era permanent sub un stres puternic, o permanentă teamă din cauza amenințărilor dar și a riscurilor la care era supus.

Susținerile părții reclamate

15. Partea reclamată precizează că în data de 26.03.2019 a primit o solicitare de încetare a raporturilor de muncă cu petentul.

16. De asemenea, partea reclamată afirmă că respectă drepturile angajaților și voința acestora și, deși a trecut peste orice termen de preaviz la care ar fi avut dreptul, a considerat că în acest caz poate deroga de la acestea prevalând voința angajatorului de a înceta contractul într-un timp atât de scurt.

17. Totodată, partea reclamată menționează că nicio prevedere legală nu îi obligă la plata salariilor compensatorii în situația încetării unui contract de muncă prin acordul părților. De asemenea, nicio prevedere din CIM sau din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate nu îi obligă la plata de salarii compensatorii în astfel de cazuri.

18. Partea reclamată face referire la un alt coleg al petentului care a făcut parte din același departament și căruia i-a fost încetat contractul de muncă în condiții similare cu cele ale petentului, neacordându-i-se salarii compensatorii.

19. În cazul unui alt angajat, din cadrul altui departament, căruia i-a fost propusă încetarea contractului de muncă la inițiativa angajatorului, i-au fost acordate salarii compensatorii. Se observă că, în acest caz nu, a existat o cerere de încetare a contractului de muncă din partea salariatului, ci o propunere din partea angajatorului, cu anumite condiții.

V. Motivele de fapt și de drept

20. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține faptul că petentul în urma solicitării de încheiere a raporturilor de muncă nu a primit salarii compensatorii.

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, 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 referă la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

21. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

22. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat.

23. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

24. În speța de față, Colegiul director constată că petentul face sesizarea neindicând un criteriu de discriminare. În lipsa unui criteriu de discriminare, element necesar pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare.

25. Astfel, din ansamblul înscrisurilor depuse la dosar, nu se poate reține un criteriu în baza căruia petentul a fost discriminat.

26. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

Colegiul director dispune că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, conform art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinită condiția cerută de lege și anume lipsa unui criteriu.

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. Raportat la obiectul petiției, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinită condiția cerută de lege și anume existența unui criteriu;
2. O copie a prezentei hotărâri se va transmite 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 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 06.05.2020 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: 06.05.2020

Redactată și motivată: SVT/AA

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.