



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 400
din 13.05.2020

Dosar nr.: 531/2019

Petiția nr.: 4050/15.07.2019

Petentă: .

Reclamată: ...SRL

Obiect: neacordarea unor drepturi salariale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

...SRL – prin S.C.A. .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Neacordarea bonusului anual de performanță pentru cei care nu mai dețin calitatea de angajat al societății la 31 decembrie

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, prin intermediul adreselor nr. 4050/22.07.2019 și 4275/22.07. 2019, a citat părțile pentru data 27.08.2019.

5. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele privind modalitatea de calcul la acordarea bonusurilor, atribute ce revin instanțelor de judecată.

6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta a fost angajată reclamatei în perioada 03.01.2018 – 12.10.2018 iar, în baza contractului individual de muncă și a ofertei de muncă, aceasta ar fi trebuit să beneficieze de un bonus de performanță anual, în cuantum de 9% din salariul anual, pe care acesta nu l-a primit la data la care se acordă tuturor angajaților, în 11 iunie 2019.

8. Petenta, considerându-se îndreptățită să primească acest bonus financiar, proporțional cu durata lucrată, a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, reclamând că este discriminată de fosta societate angajatoare.

9. Petenta s-a adresat și reclamatei, solicitând acordarea drepturilor financiare, corespunzător perioadei lucrate, în concordanță cu colaborarea pozitivă pe care a avut-o cu compania și în contextul unor aprecieri pozitive a activității sale profesionale.

10. Răspunsul companiei reclamate a fost nefavorabil petentei, informând-o că toate datoriile pe care reclamata le avea față de aceasta au fost achitate, neexistând alte obligații.

11. Pentru acordarea bonusului de performanță anual, compania angajatoare a prevăzut în cadrul Sistemului de management al performanței angajaților, intrat în vigoare la data 01.09.2015, condiția acordării bonusului ca angajatul să nu părăsească societatea până la sfârșitul anului. În acest context, petenta consideră că este o discriminare temporală.

12. Aceasta susține că orice angajat care a părăsit societatea dar care lucra la data de 31 decembrie 2018 a primit bonusul menționat.

13. Astfel, aceasta subliniază faptul că limitarea temporală a locului de muncă în cadrul societății pentru a primi componentele agreeate prin ofertă, salariu și bonus, reprezintă o discriminare.

Sușinerile reclamatei:

14. Reclamata, în punctul său de vedere, înregistrat cu nr. 4917/27.08.2019, și în notele de concluzii scrise, înregistrate cu nr. 5062/04.09.2019, invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că, față de obiectul petiției, aceasta nu se poate pronunța, competente fiind instanțele de judecată de drept comun, reprezentând litigii de muncă.

15. Problemele supuse atenției C.N:C.D. vizează o nemulțumire legată de modalitatea de aplicare a bonusului de performanță precum și aspecte privind legalitatea acordării acestuia, în conformitate cu condițiile prevăzute și, pentru aceste aspecte, instanțele de judecată fiind competente.

16. Petenta nu indică un criteriu în baza căruia a fost discriminată și nu menționează persoanele aflate în situații comparabile.

17. Astfel, în opinia reclamatei, petiția nu conține elementele esențiale conturării cadrului specific soluționării unei petiții de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

18. Totodată, reclamata invocă excepția obiectului vădit nefondat, în lipsa indicării unui criteriu, a persoanelor care au fost în situații comparabile cu aceasta și care au beneficiat de acordarea acestui bonus precum și neindicarea dreptului fundamental lezat.

19. Pe fond, reclamata susține că nu ne aflăm în situația unui tratament discriminatoriu, petenta neaflându-se în situație comparabilă cu angajații care au primit bonusul de performanță, aceasta nemaifiind angajată la 31 decembrie 2018.

20. Bonusul la care face referire petenta este facultativ, benevol și variabil iar acordarea acestuia se realizează de angajator în baza unor criterii stabilite precis și verificabile,, bonusurile respective nu se acordă tuturor salariaților.

21. Angajatorul are libertatea de acordare a unor bonusuri independent de criteriile ce privesc rezultatele efective ale muncii salariaților, dacă este în măsură să dovedească stabilirea unor criterii care sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar diferența de tratament aplicată salariaților este adecvată și necesară raportat la scopul urmărit.

22. Față de aceasta, reclamata precizează faptul că art. 2.1.4.4. al Regulamentului intern al societății (Sistemului de management al performanței angajaților), criteriul de acordare a

bonusului, "Numai acei salariați angajați într-o companie Mol Group Romania la data de 31 decembrie a anului precedent anului curent au dreptul la plata bonusului" este justificat în mod obiectiv de un scop legitim.

23. Un salariat care decide să înceteze raporturile de muncă anterior momentului la care societatea analizează criteriile de performanță și decide plata acestor bonusuri anuale de performanță, pune reclamată în imposibilitate obiectivă de a evalua performanța organizațională și de a stabili dacă și în ce quantum se cuvine acordarea respectivului bonus.

24. Criteriul temporal este justificat prin faptul că îi permite societății să evalueze performanța organizațională în baza căruia se acordă respectivele bonusuri la finalul unui an financiar, având în vedere că finalul anului reprezintă momentul uzual pentru companii de a încheia situațiile financiare aferente anului precedent și de a stabili care au fost performanțele societății, fiind deopotrivă un stimulent pentru activitatea viitoare în cadrul companiei.

25. Bonusul de performanță anual nu face parte din categoria de drepturi fundamentale consacrate de către Constituția României, ci este catalogat ca un drept salarial suplimentar ce poate fi acordat de către angajator potrivit politicii salariale dar care poate fi modificat, suspendat sau chiar anulat.

V. Motivele de fapt și de drept

26. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

27. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul a analizat excepțiile de necompetență a C.N.C.D., pentru aspectele privind modalitatea de calcul la acordarea bonusurilor și față de obiectul sesizării care ar viza un litigiu de muncă. Astfel, Colegiul director a respins cele două excepții invocate, pe motiv că nu se pronunță față de modalitatea de calcul a bonusurilor ci față de un refuz al unui drept salarial, aspecte care sunt prevăzute în O.G. 137/2000.

28. Totodată, Colegiul director respinge excepția obiectului vădit nefundat, obiectul petiției fiind prevăzut de domeniul egalității în muncă, fiind prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

29. În fapt, Colegiul director este chemat să analizeze în ce măsură condiționarea acordării unui bonus financiar anual, prevăzut în oferta de muncă și în contractul individual de muncă, de un criteriu temporal, reprezintă discriminare.

30. Pe fond, 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 refere 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.

31. 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 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.

32. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, 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.”

33. 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:

34. a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

35. 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.

36. c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

37. În speța de față, Colegiul director reține criteriul de discriminare ca fiind unul temporal, în sensul că angajatul care urmează să beneficieze de un bonus financiar, acordat în luna iunie a anului următor, trebuie să fie angajat în data de 31 decembrie a anului anterior celui în care se acordă bonusul. Reclamatul justifică neacordarea bonusului pentru angajatul care alege să încheie contractul de muncă înainte de încheierea anului, susținând că bonusul se acordă în funcție de performanțele profesionale care se analizează la sfârșitul anului, în funcție de indicatorii financiari care pot fi evaluați doar la acea dată. Acordarea bonusului se face în luna iunie a anului următor calculării performanței. Petenta nu a beneficiat de acordarea acestui bonus, încheindu-și raportul de muncă în luna octombrie, cu aproximativ o lună jumătate înainte de 31 decembrie. Astfel, finalul anului reprezintă momentul uzual pentru companii de a încheia situațiile financiare aferente anului precedent și de a stabili care au fost performanțele societății, acordarea acestora fiind deopotrivă un stimulent pentru

activitatea viitoare în cadrul companiei. Reclamata susține că înainte de această dată este în imposibilitate obiectivă de a evalua performanța organizațională și de a stabili dacă și în ce quantum se cuvine acordarea bonusului pentru angajatul care își încheie activitatea anterior datei de 31 decembrie.

38. Colegiul director ținând cont de faptul că acordarea efectivă a bonusului se face în luna iunie a anului viitor pentru activitatea desfășurată în anul precedent, consideră că impunerea criteriului temporal, acela ca salariatul să fie angajat la data de 31 decembrie, este legat doar de faptul că doar la acea dată societatea deține toate elementele (financiare, economice) pentru a evalua societatea și angajații și implicit se hotărăște acordarea acestui bonus. Plata bonusului, făcându-se la aproximativ 6 luni după această dată, conduce la concluzia că petentei i se încalcă dreptul de a beneficia de bonusul acordat pentru activitatea sa, proporțional cu perioada lucrată, aproximativ 10 luni și jumătate. Există suficiente date și timp pentru a se efectua analiza performanțelor individuale raportate la societate și plata acesteia, în mod corespunzător, în luna iunie a anului următor.

39. Colegiul director, cu unanimitate, consideră că impunerea condiției temporale, aceea de a figura ca angajat la data 31 decembrie, pentru acordarea bonusului de performanță, reprezintă o discriminare, încadrându-se în prevederile art. 2(1) și 7c) ale O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

40. Totodată, recomandă reclamatei să modifice regulamentul pentru eliminarea clauzei discriminatorii, în condițiile în care există menționate excepții de la acordarea acestui bonus, stabilite de conducerea reclamatei.

41. Colegiul director, pentru considerentele de mai sus, pentru faptele prevăzute de art. 2(1) și 7c) ale O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare va aplica avertisment.

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 resping excepțiile necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele privind modalitatea de calcul la acordarea bonusurilor, necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și a obiectului vădit nefondat;
2. Aspectele sesizate constituie discriminare potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7, lit. c) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Sancționarea reclamatei cu avertisment;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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. 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 online din data de 13.05.2020 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

Data redactării: 15.05.2020

M.L./A.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.