



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 70 din 29.01.2019

Dosar nr.: 269/2019

Petiția nr.: 2481/08.05.2019

Petent:

Reclamați: Compania Națională Administrația Porturilor Dunării Fluviale S.A. Giurgiu,

Obiect: nerespectarea principiului egalității în muncă pe criteriul afilierii sindicale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Compania Națională Administrația Porturilor Dunării Fluviale S.A. Giurgiu – Șoseaua Portului 1, Giurgiu, județ Giurgiu

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul se consideră discriminat de angajator deoarece veniturile salariale sunt sub nivelul prevăzut de contractul colectiv de muncă

III. Procedura de citare

2. 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. 2481/22.05.2019 și 2754/22.05.2019, a citat părțile pentru data 11.06.2019.

3. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului pentru aspectele de natură salarială (dreptul de evaluare a activității, negocierea salariului de bază, stabilirea drepturilor salariale de bază) și față de solicitarea de acordare de despăgubiri.

4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul consideră că este discriminat pe criteriul afilierii sindicale de fostul director al instituției reclamate deoarece, deși contractul colectiv de muncă prevedea un salariu minim pentru coeficientul de ierarhizare a funcției petentului - de mecanic/motorist, veniturile sale salariale au scăzut sub limita salariului minim garantat de contractul colectiv.

6. Petentul este nemulțumit de faptul că reclamatul nu și-a respectat obligația legală de a încheia actul adițional de modificare a salariului. La data de 16.01.2019 Biroul Management, Resurse Umane și Salarizare din cadrul instituției reclamate i-a prezentat

petentului un act adițional completat, inclusiv cu salariul de bază înscris de 2288 lei, cel minim garantat prin contractul colectiv de muncă.

7. Petentul a refuzat să semneze actul adițional respectiv deoarece nu i se permitea să scoată documentul de birou ci avea doar obligația de a-l semna. Întrucât petentul considera că merita un salariu mai mare raportat la munca depusă și implicit ar fi avut nevoie de actul adițional pe care reclamatul refuza să i-l înmâneze, s-a ajuns la situația în care petentul a fost nevoit să refuze să-l semneze.

8. Printr-o adresă primită în urma unei solicitări înaintată Directorului General, prin care acesta contesta salariul de care beneficia, petentului i s-a comunicat că acest salariu, de 2288 lei, a fost obținut prin aplicarea coeficientului de ierarhizare și nu a unor negocieri purtate cu angajații, ca rezultat al evaluării profesionale.

9. În urma acestei adrese, petentul a solicitat directorului companiei o audiență pentru a-și negocia drepturile salariale, deoarece salariul primit net era sub nivelul celui garantat de contractul colectiv de muncă.

10. Contractul colectiv de muncă stipulează că salariul individual este stabilit între angajat și angajator, că nivelurile minime ale salariului sunt prevăzute într-o anexă a contractului colectiv de muncă iar contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite.

11. Petentul consideră că motivul discriminării este afilierea sindicală deoarece, în anul 2017, a fost ales în funcția de primvicepreședinte al sindicatului reprezentativ și, din această calitate, a dus o luptă continuă care s-a finalizat, în 2018, cu câștig de cauză pentru petent, reușind să scoată sindicatul de sub conducerea companiei. Președintele sindicatului era un apropiat al reclamatului și nu a fost de acord cu demersul petentului care a obținut independența sindicatului.

12. În cadrul audierilor, petentul a precizat că nu are nemulțumiri față de compania reclamată ci doar față de fostul director al companiei deoarece între timp, directorul general reclamat nu mai deține această funcție.

13. Totodată, petentul a precizat că toți colegii săi, cu funcții identice, inclusiv el, beneficiază de aceleași drepturi.

Sușinerile reclamațiilor

Compania Națională Administrația Porturilor Dunării Fluviale S.A. Giurgiu

14. Reclamata, în punctul său de vedere, înregistrat cu nr. 3196/11.06.2019, apreciază că petiția nu se încadrează în sferile de competență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

15. În companie există 8 funcții similare de mecanic fluvial, toți cei opt având același salariu de 2288 lei.

16. Motivul pentru care petentul a beneficiat de un salariu mai mic a fost generat de ne semnarea actului adițional de către acesta. În final, petentul a semnat actul adițional după depunerea petiției la C.N.C.D., la 13.05.2019. De la data semnării actului adițional acesta a beneficiat de același salariu ca și colegii omologi.

17. Niciun drept salarial stabilit printr-un act adițional nu poate fi obținut/achitat decât ulterior semnării de către ambele părți, angajator și angajat.

V. Motivele de fapt și de drept

18. În fapt, Colegiul director reține că petentul se consideră discriminat de angajator pe criteriul afilierei sindicale deoarece a beneficiat de un salariu mai mic comparativ cu cel al colegilor săi care ocupă funcții similare și, totodată, sub nivelul celui garantat de contractul colectiv de muncă.

19. În drept, 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”.

20. Colegiul director ia act de excepțiile invocate atât de reclamat, cât și cele invocate din oficiu, urmând să le analizeze.

21. Colegiul director urmează să admită excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției pentru aspectele ce țin de acordarea unor despăgubiri și pentru aspecte ce țin de modalitatea de acordare a salariilor.

22. În fapt, Colegiul director reține spre analiză posibilul tratament discriminatoriu la care a fost supus petentul de către reclamat, petentul considerându-se discriminat de angajator deoarece, în urma deciziei finale a instanței de admitere a contestației privind concedierea sa, din postul de manager de regiune, în data 28.06.2017, societatea reclamată îl hărțuiește, exercită presiune psihică pentru a-l descuraja și de a-l face să renunțe la redobândirea postului deținut anterior.

23. În drept, 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.

24. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 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 în baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

25. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

26. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). 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 Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

27. 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. 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.

28. În speța de față, Colegiul director constată că petentul reclamă faptul că are parte de un tratament injust, discriminatoriu din partea angajatorului, din cauza afilierii sale sindicale, beneficiind de un salariu mai mic ca cel al omologilor săi, precum și unul inferior limitei prevăzute prin contractul colectiv de muncă.

29. Prin urmare, în analiza elementelor unei fapte de discriminare, Colegiul director al C.N.C.D. reține spre analiză posibila discriminare prin încălcarea dreptului la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

30. În urma analizării documentelor aflate la dosar, având în vedere criteriul indicat de petent, Colegiul director constată că nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat, faptele fiind generate de refuzul acestuia de a semna actul adițional care ar fi generat o modificare a salariului.

31. Astfel cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit,

iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

32. Situația petentului a fost diferită de cea a colegilor săi din voință proprie. Astfel, refuzând semnarea actului adițional, din pricină că era nemulțumit de modalitatea în care a fost acordată creșterea salarială de reclamat, pe baza unui coeficient de ierarhizare și nu a unei evaluări a activității angajaților, petentul nu a putut beneficia de același salariu ca al colegilor săi, aflați pe poziții similare. Situația aparent inechitabilă, produsă din inacțiunea petentului, prin refuzul semnării actului, a fost restabilită la o dată ulterioară depunerii prezentei petiții la C.N.C.D. După semnarea actului adițional, s-a produs o creștere salarială în așa fel încât petentul a beneficiat drepturi salariale identice cu ceilalți colegi ai săi.

33. În speța dedusă analizei C.N.C.D., Colegiul director constată că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent.

34. 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. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. pentru acordarea de despăgubiri, modalitatea de evaluare și de acordare a salariilor;
2. Nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată;
3. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Data redactării: 29.01.2020

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.