



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 890 din 16.12.2020

Dosar nr: 145/ 2020

Petiția nr: 1399/ 26.02.2020

Petent:

Reclamat: Societatea Telekom Romania Communications SA

Obiect: petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă prin nemajorarea salariului ca urmare a reintegrării lui pe postul deținut anterior, în urma concedierii abuzive de către angajator.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Societatea Telekom Romania Communications SA, cu sediul social în București, Sector 1, Piața Presei Libere nr. 3 - 5B, City Gate, Clădirea de Nord, et. 7 - 1 8 , și sediul procesual ales la

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul sesizează Consiliul cu privire la presupusa faptă de discriminare la locul de muncă, prin nemajorarea salariului ca urmare a reintegrării lui pe postul deținut anterior în urma obținerii hotărârii judecătorești, concedierea efectuată de către angajator fiind considerată abuzivă și de către instanțele de judecată care s-au pronunțat cu privire la aspectele sesizate de petent.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare.

5. Prin adresa nr. 1399/20.05.2020 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 2916/20.05.2020 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia

decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 139-140 la dosar).

6. Petentul a depus la dosar un punct de vedere însoțit de documente doveditoare în susținerea plângerii sale, prin adresa nr. 3682/18.06.2020 (filele nr. 142-151 la dosar).

7. Prin adresele nr. 3695/19.06.2020 și 3696/19.06.2020, petentul a depus la dosar probe în completare (filele nr. 152-162 și nr. 163-165 la dosar).

8. Prin adresa nr. 3776/23.06.2020, petentul a depus la dosar probe în completare (filele nr. 166-169 la dosar).

9. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 4040/07.07.2020 (filele 170-212 la dosar).

10. Prin adresa nr. 4800/06.08.2020, au fost comunicate petentului înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 141 la dosar).

11. Petentul a depus la dosar concluzii scrise însoțite de documente în susținerea celor menționate în petiție (filele 213-219 la dosar).

12. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

13. Prin adresa înregistrată cu nr. 1399 din data de 26.02.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la presupusa faptă de discriminare apărută ca urmare a concedierii lui de către angajator, în speță partea reclamată Societatea Telekom Romania Communications SA.

14. În fapt, petentul arată următoarele:

14.1. În luna noiembrie 2016, petentul a fost concediat abuziv de către partea reclamată - în calitate de angajator, acest lucru fiind constatat și de către instanța de judecată, respectiv Tribunalul Iași care a pronunțat soluția "viciere consimțământ prin violență", precum și Curtea de Apel Iași care a dat soluția „bullying”.

14.2. În luna ianuarie 2018, urmare a celor două soluții ale instanțelor de judecată, petentul a fost reintegrat de către angajator pe funcție, în opinia petentului angajatorul încercând prin orice mijloace avute la dispoziție să-și recupereze banii pe care îi avea de dat petentului conform hotărârilor judecătorești.

14.3. Petentul consideră că, de la integrarea pe funcția avută anterior, abuzul angajatorului împotriva lui a continuat, asta datorându-se și faptului că petentul a avut curajul de a se reintegra pe funcția avută anterior după punerea în executare a celor două hotărâri judecătorești de către angajator, precum și de a performa la locul de muncă.

14.4. Petentul arată că a insistat asupra angajatorului să respecte întru-totul hotărârile instanțelor de judecată, aceasta petrecându-se în perioada 2018-2020.

14.5. În data de 20.02.2019, la momentul semnării actelor adiționale la contractele individuale de muncă, toți colegii de serviciu ai petentului au obținut majorări salariale între 100% și 200%, în timp ce petentul a fost nevoit să accepte să rămână cu salariul negociat în anul 2014, respectiv reducerea cu jumătate a veniturilor raportat la anul 2019, aceasta datorându-se, în opinia petentului, faptului că el a avut curajul de a se reintegra pe funcție după concedierea abuzivă a angajatorului.

14.6. Petentul arată că a semnat actele adiționale la contractul individual de muncă în prezența directorului național de vânzări, care i-a făcut două promisiuni ce au rămas neonorate și în prezent.

14.7. Totodată, petentul arată că un nou angajat al companiei câștigă în anul 2000 un salariu mai mare cu 2.000 lei decât salariul petentului, care este angajat mai vechi al companiei și are performanțe notabile.

15. Petentul consideră că abuzurile și comportamentele angajatorului față de el, dovedite de asemenea și de către instanțele de judecată, durează de mai bine de 4 ani și solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să ia de urgență măsurile care se impun pentru stabilirea normalității în relația de angajat a petentului cu angajatorul Telekom Romania Communications SA.

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 3682/18.06.2020, petentul a comunicat punctul de vedere în care arată următoarele:

17.1. De la data reintegrării lui pe funcția de administrator de conturi mari, ce a avut loc în luna ianuarie 2018, petentul a devenit ținta unui nesfârșit șir de discriminări venit din partea angajatorului, după cum urmează:

- deși responsabilitățile pozițiilor pentru funcția deținută, respectiv administrator de conturi mari, sunt aceleași, valoarea lunară de portofoliu administrată de petent de pe poziția de LA_DSF_EST_IS_SR1 era la 1/3 din valoarea de portofoliu administrată de un alt coleg ce ocupa poziția LA_DSF_EST_IS_SR2, în condițiile în care obiectivele de realizat erau același.

- în data de 20.02.2019, toți colegii petentului au primit creșteri salariale a părții fizice din salariu cu procente cuprinse între 100% și 200%, creșterea salariului petentului fiind de zero. Toate actele adiționale la contractele de muncă au fost semnate în prezența directorului național de vânzări doar în baza a două promisiuni verbale care au rămas neonorate și în prezent. Aceste promisiuni se refereau la recuperarea unor sume dintr-un virament eronat și alinierea la normative, după o perioadă de 3 luni de la data de 20.02.2019.

17.2. Petentul consideră că această evidentă discriminare rezultă cu ușurință și din fluturașul de salariu atașat la dosar, care dovedește faptul că o colegă, angajată al companiei din anul 2019, are un salariu brut mai mare cu 2.000 lei decât salariul petentului în același an, deși petentul a adus notabile performanțe pentru compania la care lucrează.

18. În opinia petentului, acesta se află supus unei fapte de discriminare extrem de evidente având în vedere faptul că valoarea de portofoliu administrat este de aproximativ 35.000 euro pe lună iar cele mai reprezentative firme, instituții private și de stat sunt în responsabilitatea funcției de administrator de conturi mari, poziția LA_DSF_EST_IS_SR1 pe care o ocupă petentul, comparativ cu portofoliile de aproximativ 20.000 euro pe lună administrate de colegii petentului.

19. În concluzie, petentul consideră că faptele mai sus-prezentate au fost săvârșite cu intenție, discriminarea asupra lui fiind evidentă pentru curajul pe care l-a avut de a se reintegra pe funcție și de a avea performanță de peste 110%, lipsa performanței neconstituind un motiv pentru scăderea salariului sau neaplicarea unei majorări a acestuia.

20. Totodată, petentul solicită luarea măsurilor legale care se impun pentru restabilirea stării de normalitate în relațiile de muncă dintre petent și angajatorul acestuia, respectiv partea reclamată Telekom România Communications SA.

21. În susținerea argumentelor sale, petentul a atașat la dosar următoarele documente pe care le constituie ca probe: memoriul adresat MMPS și Inspecția Muncii cu privire la vădita discriminare, fluturași de salariu, comunicări hotărâri judecătorești, corespunzătoare cu colegii de

serviciu și șefii ierarhici superiori, corespondența cu anumite instituții ale statului pe (filele 6-140 la dosar).

22. Prin adresa nr. 5644/16.09/2020, petentul a comunicat la dosar concluziis scrise prin care solicită să se constate discriminarea existentă între petent - încadrat în funcția de reprezentant vânzări Large Account Manager și ceilalți angajați ai companiei - încadrați în funcții asemănătoare, pentru următoarele motive:

22.1 Petentul este angajat al companiei Telekom România Communications SA din anul 2009, în baza contractului individual de muncă nr. 100/02/01/1.129/BC, încheiat la data 14.09.2009, fiind angajat în funcția de reprezentant vânzări.

22.2 Petentul arată că îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, atingerea și depășirea constantă a targeturilor lunare care erau stabilite în cadrul departamentului au condus la o evoluție profesională foarte bună a acestuia, fapt ce a determinat promovarea lui, în luna mai a anului 2014, în funcția de reprezentant vânzări Large Account Manager, post pe care l-a ocupat până la data de 01.11.2016, când raporturile de muncă au încetat ca urmare a exercitării unor presiuni enorme din partea șefilor ierarhici superiori, concretizată prin amenințări, violență psihică sub forma mesajelor prin care i se cerea constant petentului să își dea demisia, ședințe în cadrul cărora i se solicita imperios să părăsească firma, afirmându-se că întrunirea nu se va termina decât atunci când petentul va demisiona, comportament care s-a perpetuat pe parcursul unui an întreg.

22.3. Dat fiind faptul că încetarea contractului de muncă nu a avut drept temei "acordul părților", petentul fiind forțat să părăsească compania, acesta a apelat, la data de 15.12.2016, la concursul instanțelor de judecată pentru a solicita anularea dispoziției de concediere din data de 31.10.2016 și reintegrarea pe funcția avută anterior emiterii acestei dispoziții, cea de reprezentant vânzări - Large Account Manager.

Prin *Sentința civilă nr. 1859/23.10.2017 pronunțată de Tribunalul Iași în cadrul dosarului 8155/99/2016*, instanța de judecată a statuat că la încetarea contractului de muncă consimțământul petentului a fost viciat prin violență, fapt pentru care a admis acțiunea formulată de petent și a dispus reintegrarea acestuia pe postul ocupat anterior emiterii dispoziției nr. 100/02/01/42480 din data de 31.10.2016, obligarea angajatorului la plata de despăgubiri egale cu drepturile salariale actualizate, majorate și indexate, precum și obligarea acestuia la plata de daune morale în cuantum de 10.000 de lei. Împotriva sentinței pronunțată de către Tribunalul Iași, Telekom România Communications S.A a formulat apel solicitând schimbarea în totalitate a sentinței atacate, în sensul respingerii acțiunii, susținând că din probleme administrate nu rezultă că asupra petentului a fost exercitată o presiune psihică de către șefii ierarhic superiori de natură a-i vicia acestuia consimțământul, acordul părților de încetare a raporturilor de muncă operând în conformitate cu dispozițiile art. 1270, alin. (1) Cod civil.

Prin Decizia nr. 338/2018 din data de 15 mai 2018, Curtea de Apel Iași a menținut hotărârea instanței de fond, reținând că probele administrate în fața primei instanțe de judecată converg în a susține poziția procesuală conform căreia asupra petentului au fost exercitate în mod continuu presiuni de la începutul anului 2016 în vederea încetării raporturilor de muncă. Apărarea formulată de către angajator în sensul că soluția adoptată în cadrul raporturilor de muncă a fost luată de comun acord, pe fondul performanțelor scăzute în anul 2015, a fost în mod corect înlăturată de către instanța de fond și susținută de către instanța de control, ambele instanțe conchizând că un asemenea motiv ar fi determinat concedierea pentru necorespondere profesională sau pentru abateri disciplinare.

24. Totodată, petentul arată că, în soluția sa, Curtea de Apel Iași a reținut că „este indubitabil, rezultând cu prisosință din probele testimoniale și cu înscrieri administrate că începând cu luna ianuarie 2016, reclamantul a lucrat într-un mediu vădit ostil, fiind ținta în repetate rânduri, în mod public, a unor manifestări cu scop ofensator și umilitor. În acest sens, teza defensivă principală a apelantei referitoare la necesitatea creșterii în vânzări nu pare a fi logic susținută de atitudinile și comportamentele șefilor direcții, exhibate prin probele administrate. În acest sens, solicitările repetate de demisie, în fața altor colegi de echipă sau de companie exteriorizează poziția de forță și abuz și nu o politică coerentă de creștere a vânzărilor. În cauză acțiunile specifice hărțuirii morale s-au manifestat în mai toate ariile identificate doctrinar. Astfel, din probele administrate pot fi reținute:

1. *Acțiunile destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei: acesta nu are posibilitatea de a-și expune punctul de vedere în fața șefilor ierarhici: victima este întreruptă atunci când vorbește; este desconsiderată în argumentare* (în acest sens, în ceea ce privește clientul Primăria Iași, deși reclamantul a prezentat justificări referitor la relația cu acesta și a arătat într-un final că se va conforma oricărei decizii, dar solicită să se stabilească ce se va întâmpla cu valoarea din portofoliu (e-mail din 30.08.2016) i s-a răspuns „iți recunosc talentul în arta povestirii, dar nu te ajută poveștile în acest caz (...) orice mi-ai povesti tu nu mă convinge, atât timp cât eu ieri, 29.08.2016 am avut o întâlnire cu d-na N. și în urma căreia am stabilit o modalitate de lucru, doar prin mine. Restul deciziilor (valoare portofoliu, achievement valoare etc. ți le voi comunica la moment respectiv). Ulterior același , confirmă prin mail-ul din data de 20.10.2016 ca d-na , în calitate de reprezentant al Primăriei Iași continuă să gestioneze problemele doar prin reclamantul).

2. *Acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor: victima este prezentată negativ și se lansează diverse zvonuri despre ea și acțiunile ei: aceasta este ridiculizată și umilită public*, (în acest sens, solicitarea publică și succesivă a demisiei are efect umilitor direct și pur gratuit, fiind lipsit de orice bază legală sau de eficiență profesională).

3. *Acțiuni de discreditare profesională a victimei: victimei nu i se atribuie sarcini sau i se schimbă frecvent sarcinile atribuite sau i se retrag mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor*. (în acest sens este situația clientului Primăria Iași, anterior enunțată, situația alocării de carburant pentru deplasările la clienți).

4. *Acțiuni ce vizează izolarea victimei: nu se vorbește niciodată cu victima: victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane: se ignoră prezența fizică a victimei* (în acest sens martora A.I. a atestat că ulterior ședinței în care reclamantul a refuzat să își dea demisia, la următoarele vizite ale superiorului, reclamantului i se cerea același lucru (demisia) și „am observat că reclamantului, în afară că i se adresa aceeași întrebare, nu mai era băgat în seamă”).

5. *Acțiuni vizând limitarea accesului la oportunități corespunzătoare raporturilor de muncă : victimei i se retrag beneficii sau i se limitează exercițiul drepturilor aferente raportului de muncă* (în acest sens, se reține refuzul la calificarea în CSS pe temeiul depășirii datei limită de depunere a cererii interne, deși însuși șeful direct atestă „în cazul Amarine este o situație mai specială, întrucât lista a venit când era în CO (va reveni la serviciu începând cu data de luni 29.08.2016”. Justificarea ulterioară pe lipsa consultării email-ului pe telefon de către reclamant este lipsită de orice suport legal, în condițiile în care în timpul concediului de odihnă nu se poate solicita salariatului conformarea la agenda angajatorului. În același timp, acordarea concediului de odihnă nu a fost condiționată de respectarea procedurilor interne, așa cum se susține procesual, ci de îndeplinirea KPI-urilor, așa cum rezultă expres din email-

ul din 27.04.2016).

Potrivit art. 242 Codul muncii, legislația română impune: „Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: (...) b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și *al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității*”. Regulamentul intern depus la dosar face trimitere prin dispozițiile art. 17 la hărțuire, fiind vizată în principal hărțuirea pe teme sexual.

Indiferent de izvorul legal, reclamantul a înțeles să solicite protecția sa, la nivelul intern, al angajatorului, înaintând mai multe memorii și petiții. În acest sens, apelanta se prevalează exclusiv de răspunsul reclamantului la interogatoriu, prin care acesta a arătat că a sesizat organele de conducere ale sindicatului și ignoră cu desăvârșire proba cu înscrisuri depuse de reclamant. Din email-urile din datele de 03.10.2016, 10.10.2016, 25.10.2016, 21.10.2016 (care deși ulterioare cererii din 07.09.2016 erau realizate pe parcursul derulării raportului de muncă, ce încă nu se finalizase) rezultă că reclamantul a solicitat în cadrul companiei analizarea cererii sale de încetare a CIM din data 07.09.2016, precizând ca aceasta a intervenit ca urmare a presiunilor și abuzurilor succesive la care a fost supus în perioada ianuarie 2016-septembrie 2016. Deși s-a solicitat un răspuns până la data la care cererea urma să își producă efectele, angajatorul a comunicat un răspuns abia la data de 11.11.2016, prin care i s-a comunicat că „în data de 07.09.2016 ați solicitat în scris încetarea contractului de muncă prin acordul părților, în temeiul art.55, lit.b Codul Muncii, începând cu data convenită de părți 01.11.2016, cerere acceptată în scris de către reprezentanți”. Deși în cuprinsul adresei se afirmă că referitor la cele sesizate s-a transmis un punct de vedere scris, un astfel de document nu a rostit depus la dosar. Mai mult, în finalul răspunsului se arată că „*în același timp ca urmare a mai multor investigații interne, declanșate în urma sesizărilor dumneavoastră adresate societății începând cu data de 03. 10. 2016 au apărut informații ce au generat nevoia de a clarifica anumite aspecte ce par a fi neconforme cu procedurile interne societății*”.

25. În continuare, petentul expune modul în care s-au desfășurat relațiile de muncă ulterior reintegrării lui în funcția avută anterior, respectiv reprezentant vânzări Large Account Manager.

25.1 După rămânerea definitivă a hotărârii prin care s-a dispus reintegrarea lui pe postul ocupat anterior demisiei forțate, acesta a reînceput să lucreze în cadrul companiei din luna ianuarie 2018 (03.01.2018). Cu toate că au existat problemele anterioare pentru a căror rezolvare a fost necesară intervenția instanței de judecată, odată începută activitatea, petentul a propus șefilor ierarhici superiori să lase deoparte orice fel de divergențe și să aibă o relație profesională circumscrisă normelor legale și a bunei cuviințe. În acest sens, petentul și-a desfășurat activitatea cu profesionalism, obținând rezultate foarte bune, ușor cuantificabile, dat fiind faptul că activează în departamentul de vânzări iar analiza rezultatelor lunare obținute poate fi în mod obiectiv observată.

25.2 Totodată, pentru o colaborare bună ulterioară reintegrării sale pe funcția avută anterior, la sfârșitul lunii martie 2018 petentul a reușit să stabilească o întâlnire cu directorul național de vânzări din cadrul companiei, întâlnire în cadrul căreia au trasat coordonatele pe care le vor urma pe viitor. La această întâlnire, petentul a solicitat următoarele lucruri:

- să îi revină în portofoliu clientul Primăria Iași, client suficient de important încât acesta să aibă un impact semnificativ asupra rezultatelor și performanțelor petentului;
- să încaseze comisionul de performanță pentru trimestrul 3 din anul 2016;
- solicitările de reziliere din partea clienților formulate în anul 2017, rămase neoperate, să nu fie operate în anul 2018, dat fiind faptul că în cursul anului 2017 petentul nu a lucrat în

cadrul companiei și nu este echitabil ca munca nesatisfăcătoare a altor colegi să se răsfrângă asupra acestuia, astfel încât să îi afecteze în mod negativ rezultatele profesionale.

La schimb, petentul și-a asumat angajamentul de a livra rezultate ascendente și de a continua să obțină rezultate cât mai bune, lucru care, în opinia petentului, s-a și întâmplat.

25.3 Solicitățile formulate de către petent nu au primit răspunsuri concrete, deși acesta a cerut în nenumărate rânduri găsirea unei soluții la problemele arătate conducerii companiei și, în acest context, petentul a realizat că, deși a fost reintegrat formal în funcția ocupată anterior, în fapt se încearcă, în mod indirect, determinarea lui de a părăsi compania.

26. Petentul consideră că principala discriminare la care a fost supus a constat în obligarea semnării la data de 20.02.2019, a actelor adiționale la contractul individual de muncă nr. 100/02/01/1.129/Bc, care nu au prevăzut nicio creștere salariată pentru el, în condițiile în care creșterile salariale pentru colegii lui care ocupă funcții similare, au fost între 100%-200%.

27. De asemenea, petentul consideră că a făcut toate demersurile necesare în vederea soluționării acestei probleme pe cale amiabilă, dovadă fiind numeroasele solicitări adresate atât persoanelor din conducerea companiei, cât și instituțiilor statului care ar fi putut intermedia conflictul și ar fi putut ajuta la găsirea unei soluții vis-a-vis de situația acestuia.

27.1 Astfel, la data de 19.03.2020, petentul a primit răspunsul din partea Ministerul Transporturilor, Infrastructurii și Comunicațiilor prin care i s-a comunicat ca e-mailurile pe care le-a trimis au fost comunicate companiei Telekom România Communications SA pentru a fi analizate și pentru a comunica un punct de vedere. Prin punctul de vedere comunicat de partea reclamată, în ceea ce privește problema indicată referitoare la diferența evidentă de salariu încasat de către petent, față de colegii acestuia încadrați în poziții similare, societatea arată că *în prezent, aspectele semnalate și obiectivitatea lor, referitor la diferențele dintre veniturile realizate de salariați de pe poziții similare și cu rezultate comparabile în activitate, fac obiectul unei analize/cercetări în derulare la nivelul resurse umane. Concluziile respectivelor verificări urmează a fi puse la dispoziție imediat ce acestea vor fi finalizate.*

27.2. La sesizările trimise Secretariatului General ai Guvernului și Ministerului Muncii și Protecției Sociale (înregistrată sub. nr. 42532/26.11.2019, transmisă Inspecției Muncii), petentul a primit răspuns prin care i s-a comunicat faptul că situația învederată prin sesizarea transmisă pare a fi un conflict de muncă a cărui soluționare este de competența instanțelor de judecată.

28. Începând cu 06.02.2020, petentul i-a propus directorului general al companiei Telekom România Communications SA, o întâlnire pentru a discuta toate problemele de care acesta s-a lovit și pentru a găsi o soluție împreună, fără a fi necesară intervenția altor instituții, însă toate eforturile petentului în acest sens au rămas fără rezultat.

29. De asemenea, petentul a cerut punctual, în data de 04.07.2019, să i se aducă la cunoștință care au fost motivele care au determinat încadrarea lui ca "poor performer", fapt ce a condus la semnarea actelor adiționale la contractul individual de muncă (la data de 20 februarie 2019) care prevedeau același salariu de bază pe care acesta îl avea în anul 2014.

30. În opinia petentului, încadrarea acestuia cu același salariu ca cel avut în anul 2014 a avut la bază analizarea performanțelor lui de către șefii ierarhici superiori, aceleași persoane față de care instanțele de judecată au stabilit că au exercitat o violență psihică asupra lui pe tot parcursul anului 2016, suspiciunile petentului constând în lipsa de obiectivitate a evaluării făcută de cele două persoane fiind întemeiate, motiv pentru care acesta consideră a fi necesară analizarea performanțelor lui pentru anul 2018 și de către alte persoane, pentru a se observa dacă există, într-adevăr, în mod obiectiv, performanțe scăzute.

31. Totodată, petentul consideră că un alt aspect extrem de relevant în constatarea evidentei discriminării este acela referitor la modificarea grilei de salarizare a întregii forțe de vânzări la nivel național, salariul unui reprezentant de vânzări fiind alcătuit dintr-o componentă fixă - reprezentată de salariul fix și o componentă variabilă - reprezentată de bonusuri, comisioane aferente performanțelor în vânzări.

Reprezențații conducerii companiei au luat decizia la începutul anului 2019, respectiv în data de 20.02.2019 (data semnării actelor adiționale la CIM) pentru echipa Moldovei, de a modifica semnificativ valoarea celor două componente ce alcătuiesc salariul unui reprezentant de vânzări, în sensul creșterii substanțiale a componentei de salariu fix și diminuării semnificative a componentei variabile, reprezentată de bonusurile de performanță. Astfel, prin nealinieră, așa cum ar fi fost normal, firesc, a componentei fixe de salariu la nivelul componentei fixe a celorlalți reprezentanți de vânzări din țară, situație evident discriminatorie, s-a ajuns la situația total neobișnuită pentru segmentul vânzări, aceea că petentul, în condițiile depășirii targetului lunar de vânzări, să încaseze mult mai puțini bani (aprox. 50%), decât 70% din membrii echipei naționale de vânzări cu target nerealizat.

32. În concluzie, petentul consideră că, în conformitate cu prevederile art. 2, alin (1), alin (4) și alin. (7) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reiese că existența unui comportament discriminatoriu există atunci când o persoană este tratată în mod nefavorabil prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi fost tratate alte persoane, aflate într-o situație similară, motivul acestui tratament constituindu-l o caracteristică concretă a persoanelor, caracteristică ce se încadrează în categoria "criteriului protejat".

Totodată, coroborat cu prevederile art. 5 și 8 din Codul Muncii, petentul consideră că diferența de salariu dintre sumele încasate de el cu acest titlu față de colegii lui sunt justificate în aparență de o evaluare a performanțelor lui din anul 2018, conform căreia a fost calificat drept „poor performer”.

33. De asemenea, petentul consideră că situația dificilă în care se află are drept cauză „impertinența” de care el a dat dovadă solicitând instanțelor de judecată să anuleze dispoziția de concediere din data de 31.10.2016, precum și reintegrarea lui în funcția deținută anterior, fiind sancționată de către angajator exercitarea legitimă a drepturilor pe care legea le garantează, acest aspect fiind susținut și de faptul că atât la solicitările lui, cât și a altor instituții publice la care a apelat în vederea soluționării amiabile a problemelor, răspunsul concret pe care l-a primit din partea companiei a fost că în prezent, aspectele semnalate fac obiectul unei analize în derulare.

34. Petentul apreciază că sunt îndeplinite cumulativ condițiile arătate mai sus, astfel încât Consiliul Național Pentru Combaterea Discriminării să poată reține existența unui tratament discriminatoriu în ceea ce îl privește în cadrul companiei Telekom România Communications SA și să pună în vedere părții reclamate să ia toate măsurile necesare pentru înlăturarea consecințelor unui astfel de comportament.

Sușinerile părții reclamate

Sușinerile părții reclamate Telekom Romania Communications SA prin reprezentant legal

35. Prin adresa nr. 4040/07.07.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, cu privire la situația redată de petent, arată următoarele:

36.1 Cu privire la situația de fapt relevantă:

a) Partea reclamată a încheiat cu petentul contractul individual de muncă nr. 100/02/1.129/BC la data de 14.09.2009, contract potrivit căruia petentul avea funcția de reprezentant de vânzări. Contractul de muncă a fost încheiat pe o perioadă determinată de 6 luni și potrivit punctului J al contractului, salariul era format dintr-o componentă fixă - salariu brut în cuantum de 2.830 lei - și o componentă variabilă constituită din comisioanele aferente vânzărilor efectuate.

b) La data de 24.04.2011, părțile au încheiat Actul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă din anul 2009, prin care s-a modificat perioada de derulare a contractului în durată nedeterminată.

c) Părțile au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, respectiv actul adițional încheiat la data de 27.05.2014 prin care salariul de bază brut al petentului a fost stabilit la suma de 3.780 lei și actul adițional încheiat la data de 01.05.2015 prin care salariul de bază lunar a fost stabilit la suma de 4.000 de lei.

d) La data de 31.10.2016 părțile au încheiat acordul de încetare a contractului individual de muncă. Prin decizia civilă nr. 338/15.05.2018 pronunțată în dosarul nr. 8155/99/2016, Curtea de Apel Iași a respins apelul formulat de subscrisa împotriva sentinței civile nr. 1869/23.10.2017 prin care Tribunalul Iași a anulat acordul părților de încetare a contractului individual de muncă din 2009, dispunând reintegrarea în funcție a salariatului. Urmare acestei decizii, partea reclamată a dispus reintegrarea în funcție a salariatului și i-a achitat acestuia drepturile salariale aferente perioadei dintre momentul încetării contractului de muncă și momentul reintegrării.

e) La data de 30.03.2018 părțile au încheiat actul adițional prin care salariul brut al petentului a fost majorat cu suma de 143 de lei, având în vedere intrarea în vigoare a dispozițiilor OUG nr. 71/2017, actul adițional având o valabilitate de 6 luni. Valabilitatea actului a fost prelungită pentru încă 6 luni la data de 18.06.2018 și succesiv, la data de 19.12.2018 și la data de 14.06.2019 au fost încheiate același tip de acte adiționale la contractul de muncă.

36.2. Cu privire la argumentația în drept, având în vedere :

a) Faptul că prin petiția formulată petentul reproșează părții reclamate în esență: faptul că situația acestuia nu s-ar fi modificat ulterior reintegrării, precum și faptul că în cursul anului 2019 acesta, spre deosebire de colegii săi, nu ar fi primit majorări salariale.

b) Din analiza normei legale, respectiv art. 2, alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000) rezultă că fapta de discriminare trebuie să îndeplinească trei condiții cumulative:

- să existe o diferență de tratament constând în limitarea sau restrângerea unui drept, aplicată unor persoane aflate în situații similare;

- diferența de tratament să se fi făcut în baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege sau în baza unui criteriu similar;

- să nu existe o justificare obiectivă rezonabilă pentru diferența de tratament aplicată.

c) Pentru a se putea reține o eventuală faptă de discriminare în sarcina părții reclamate este necesar ca primele două condiții să fie îndeplinite cumulativ și în măsura în care primele două condiții sunt îndeplinite, persoana care comite presupusul act de discriminare poate face proba faptului că acțiunea sa este una justificată, în același sens pronunțându-se și jurisprudența (Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția de Contencios administrativ și fiscal, Decizia nr. 792/2015, Deciziile nr. 1075/2011 și nr. 4147/2011, Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția Contencios administrativ și fiscal, Decizia nr. 3744/2014, Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția de Contencios administrativ și fiscal, Decizia nr. 1586/2017).

Partea reclamată consideră că primele două condiții în vederea aplicării normei legale - instituite de lege cumulativ - nu este îndeplinită și, ca atare, nu se impune verificarea celei de a treia condiții - existența unei justificări rezonabile pentru aplicarea presupusului tratament discriminator deoarece:

I. Partea reclamată nu a îngădit sau restrâns un drept al petentului și nu a aplicat un tratament diferențiat salariaților aflați în situații similare. Deși petentul susține că i s-ar fi refuzat majorarea salarială, fiind tratat de o manieră diferită față de colegii săi și că, ulterior reintegrării, abuzurile ar fi continuat, partea reclamată nu a îngădit sau restrâns un drept al reclamantului. Astfel, pe de o parte, majorarea salarială nu reprezintă un drept al angajatului, ci o vocație iar pe de altă parte, petentul nu a identificat un comportament abuziv comis de către partea reclamată ulterior reintegrării acestuia în funcție. De asemenea, petentul nu a demonstrat faptul că tratamentul aplicat acestuia ar fi fost unul diferențiat față de cel aplicat altor salariați.

I.1. Cu privire la faptul că nu a fost îngădit sau restrâns un drept al petentului – majorarea salarială nu reprezintă un drept al salariatului, ci o vocație, partea reclamată arată că:

Nicio normă legală nu impune angajatorului obligația de a majora cuantumul salarial. În egală măsură, prin contractul de muncă nu se prevede obligația angajatorului de a majora salariul petentului. Astfel, prin contract s-a stabilit cuantumul componentei salariului de bază. De asemenea, s-a prevăzut faptul că acestei componente i se adaugă sporul constând în comisionul aferent vânzărilor realizate. Prin urmare, partea reclamată consideră că a respectat drepturile petentului prevăzute legal și contractual, majorarea sau nu a venitului angajatului reprezentând o prerogativă a angajatorului care, în funcție de resursele acestuia și în funcție de performanțele angajatului, poate decide asupra oportunității unei astfel de decizii. Ca atare, angajatul are o vocație de a obține majorarea venitului, iar lipsa unei majorări nu reprezintă încălcarea unui eventual drept al petentului, câtă vreme acesta nu poate solicita obligarea subscrisei la creșterea nivelului salarial.

Prin urmare, partea reclamată consideră că această conduită reproșată companiei nu se subsumează cerinței legale ca, prin comportamentul acesteia, să se fi produs o îngădire sau să se fi adus o atingere a drepturilor petentului recunoscute de lege.

I.2 Cu privire la faptul că petentul nu a făcut dovada existenței unui tratament diferențiat, partea reclamată arată că, potrivit dispozițiilor art. 20, alin. (6) din OG nr. 137/2000, petentul este cel care trebuie să facă dovada susținerilor sale. Or, petentul se limitează la a afirma faptul că în cursul lunii februarie 2019 s-ar fi încheiat acte adiționale prin care toți colegii acestuia ar fi primit majorări salariale de 100-200% față de nivelul avut la finalul anului 2018. Partea reclamată consideră că susținerea petentului nu este susținută de probe relevante și, în plus, este nereală deoarece, dacă au existat majorări salariale, acestea au fost aplicate punctual unor salariați, având în vedere situația fiecăruia. În ceea ce privește critica petentului cu privire la faptul că venitul acestuia nu ar fi fost majorat în perioada 2014-2019 iar conduita părții reclamate a fost de a-i menține același venit, critica este neîntemeiată deoarece salariul de încadrare al petentului în cursul lunii ianuarie 2014 era în cuantum de 3010 lei iar în cursul lunii martie, salariul de bază al petentului era în cuantum de 4.967 lei, salariul de încadrare al petentului crescând cu peste 60% în decurs de 4 ani.

I.3 Cu privire la faptul că petentul nu a făcut dovada faptului că partea reclamată ar fi comis un eventual abuz la momentul reintegrării pe funcție, aceasta consideră că prin petiția formulată, petentul afirmă cu titlu general faptul că abuzurile reproșate companiei anterior încetării raporturilor de muncă ar fi continuat și ulterior reintegrării. Cu toate acestea, petentul nu arată în ce ar fi constat aceste abuzuri și nu a probat afirmațiile făcute. Partea reclamată i-

a acordat petentului la momentul reîncadrării în funcție toate drepturile salariale care i s-au cuvenit potrivit Deciziei nr. 338/15.05.2018 a Curții de Apel Iași, respectiv venitul de bază și media comisioanelor încasate în ultimele 12 luni anterioare momentului încetării contractului de muncă, respectând întocmai drepturile petentului.

II. Cu privire la faptul că petentul nu a identificat un criteriu dintre cele prevăzute de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, partea reclamată arată următoarele:

II.1 A doua condiție pentru reținerea unei fapte de discriminare este aceea ca tratamentul diferențiat aplicat să fie determinat de unul din criteriile prevăzute la art. 2 din OG nr. 137/2000, respectiv *„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.”*

II.2 Potrivit dispozițiilor art. 20, alin. (6) din OG nr. 137/2000 “persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

II.3 După cum se reține în jurisprudență, petentul are obligația de a demonstra faptul că tratamentul diferențiat reproșat are ca motiv unul dintre criteriile enunțate. Altfel spus, în materia acțiunilor de discriminare sarcina probei este împărțită. Petentul trebuie să facă dovada existenței unui tratament diferențiat și a criteriului care a stat la baza acestuia iar partea reclamată într-o astfel de acțiune trebuie ulterior să arate faptul că această conduită a fost una justificată de un motiv rezonabil:

- „Rezultă din definiția legală citată anterior, că diferența de tratament devine discriminare dacă se bazează pe o caracteristică sau un criteriu interzis. Înalta Curte a statuat în jurisprudență sa că sintagma "orice alt criteriu" nu înseamnă lipsa criteriului, fiind de neconceput existența unei fapte de discriminare fără un anumit criteriu identificabil (e.z. deciziile nr. 1075/2011, nr. 4147/2011). Afirmatia recurențelor că nu li s-a permis să negocieze nu are suport probator. Dimpotrivă, modul în care au acționat conferă consistență considerentului fondului potrivit căruia și-au pus problema discriminării și, implicit, a faptului că nu au negociat, după ce au aflat că alte persoane aflate în situația lor au obținut sume mai mari cu acest titlu.” (Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția de Contencios Administrativ și Fiscal, Decizia nr. 2473/2015).
- „Sarcina probei în materie este partajată între cel care invocă discriminarea și cel acuzat de discriminare, art. 20, alin. (6) din ordonanță dispunând că: „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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”. (Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția de Contencios Administrativ și Fiscal, Decizia nr. 3970/2012).
- „În raport de aceste dispoziții legale, sarcina recurenților reclamanți era aceea de a proba existența unui tratament diferențiat în cea ce-i privește pentru obținerea autorizației de construire, adică exigența unei situații similare pentru aceeași categorie

de imobile, în care beneficiarul autorizației de construire să fi fost favorizat. În cauză, recurenții reclamanți nu au precizat care este acel criteriu interzis ce a stat la baza discriminării invocate, nu au făcut, în mod concret, o comparație între aceștia și alte persoane aflate într-o situație similară.” (Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția I Civilă, Decizia nr. 963/2017).

III. 4 Prin petiția formulată nu se identifică un criteriu de discriminare. Petentul se mulțumește să afirme că nu a beneficiat de majorări salariale de care ar fi beneficiat alți angajați în cursul anului, fără a identifica un criteriu pentru care partea reclamată ar fi aplicat un tratament diferențiat. Diferența de salarii dintre acesta și ceilalți angajați ai subscrisei ar reprezenta tratamentul diferențiat propriu-zis, iar nu un criteriu al diferențierii. Acest criteriu, de altfel, nici nu putea fi identificat din moment ce (i) petentul nu a fost singurul salariat căruia nu i s-au acordat majorări salariale și (ii) nu există o obligație a subscrisei de a majora salariile. Față de acest aspect, partea reclamată consideră că în lipsa identificării unui motiv care ar sta la baza aplicării unui tratament diferit, nu se poate reține o eventuală faptă de discriminare.

37. În concluzie, partea reclamată consideră că, având în vedere considerentele expuse mai sus, petiția este nefondată și, în conformitate cu prevederile art. 20, alin (6) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, se solicită respingerea petiției formulate ca neîntemeiată.

38. În susținerea celor expuse în punctul de vedere, partea reclamată a atașat la dosar probe ce constau în următoarele documente: Actul adițional din data de 24.04.2011, Actul adițional din data de 27.05.2014, Actul adițional din data de 01.05.2015, Acordul de încetare a contractului de muncă, Actul adițional încheiat la data 30.03.2018, Actul adițional încheiat la data de 18.06.2018, Actul adițional încheiat la data 19.12.2018, Actul adițional încheiat la data 14.06.2019, graficul de evoluție al veniturilor petentului, modul de calcul al drepturilor salariale acordate petentului.

V. Motivele de fapt și de drept

39. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului la locul de muncă, prin nemajorarea salariului ca urmare a reintegrării lui pe postul deținut anterior în urma obținerii hotărârii judecătorești, concedierea efectuată de către angajator fiind, în opinia petentului, considerată abuzivă și de către instanțele de judecată care s-au pronunțat cu privire la aspectele sesizate de petent.

40. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări verbale și atitudini ostile care pot crea un cadru intimidant ori degradant. Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petent respectiv asupra tratamentului aplicat acestuia și a modului în care i s-au adresat reprezentanții părții reclamate, în condițiile în care există un conflict la locul de muncă.

41. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează,

în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

42. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

43. Conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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*”.

44. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG 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 OG nr. 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

45. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG 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;

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.

46. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din OG 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 datorită 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 OG 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

47. 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.

48. În speța de față, petentul susține că a fost discriminat de către partea reclamată care, prin acțiunile, remarcile și concluziile din cadrul activității cu el în calitate de angajat, i-au încălcat acestuia în mod flagrant un drept civil fundamental prin umilirea lui în repetate rânduri, fiind ținta, în mod public, a unor manifestări cu scop ofensator și umilitor, ce i-au adus petentului o atingere a imaginii de sine și a demnității sale, asupra lui fiind exprimată o formă de discriminare și hărțuire prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv, reprezentată prin acțiunile părții reclamate în dezacord cu dispozițiile OG nr. 137/2000.

49. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de un criteriu invocat de prevederile

OG nr. 137/2000. După cum se arată în punctele de vedere exprimate, în relațiile de muncă dintre petent și angajatorul acestuia nu există o stare de normalitate, petentul lucrând într-un mediu ostil, punctul de plecare al incidentului dintre petent și partea reclamată fiind legat de faptul că petentul a solicitat instanțelor de judecată să anuleze dispoziția de concediere, precum și reintegrarea lui în funcția deținută anterior, în opinia petentului fiind sancționată de către angajator exercitarea legitimă a drepturilor pe care legea le garantează petentului.

50. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petent și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv tratamentul discriminatoriu și hărțuirea aplicate petentului prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv.

51. Prin petiția formulată petentul afirmă că nu a beneficiat de majorări salariale de care ar fi beneficiat alți angajați în cursul anului, identificând ca și motiv acționarea în judecată a angajatorului și reintegrarea petentului pe funcția deținută anterior, pentru care partea reclamată ar fi aplicat un tratament diferențiat.

După cum se reține în jurisprudență, în materia acțiunilor de discriminare sarcina probei este împărțită în sensul că petentul are obligația de a demonstra faptul că tratamentul diferențiat reproșat are ca motiv unul dintre criteriile enunțate și, totodată, trebuie să facă dovada existenței unui tratament diferențiat și a criteriului care a stat la baza acestuia iar partea reclamată într-o astfel de acțiune trebuie să arate, ulterior, faptul că această conduită a fost una justificată de un motiv rezonabil.

52. Cu privire la criticile aduse părții reclamate pentru neintervenirea în ceea ce privește înlăturarea unui comportament ostil și nemajorarea salariului, Colegiul director reține faptul că nu există o obligație a părții reclamate de a aplica permanent o creștere a nivelului salarial, aceasta reprezentând o prerogativă a angajatorului care poate decide în funcție de resursele de care dispune, aceste majorări fiind aplicate punctual unor salariați având în vedere situația și performanțele fiecăruia, petentul nefiind singurul salariat căruia nu i s-au acordat majorări salariale la acea dată.

53. Cu privire la existența vreunui drept încălcat, Colegiul director precizează faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie să fie respectată demnitatea umană prin folosirea unui limbaj decent și adecvat.

54. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

55. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume existența vreunui criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este definită de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu).
2. 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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 16.12.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA - membru

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

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

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 07.01.2021

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.