



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 263 din 03.03.2021

Dosar nr.: 371/2020

Petiția nr.: 3075/26.05.2020

Petentă:

Reclamați: Asociația de Proprietari Muzicanți,

Obiect: Petenta reclamă angajatorul cu privire la posibile fapte de discriminare legate de modul în care aceasta este remunerată comparativ cu alți doi colegi de-ai săi

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Asociația de Proprietari Muzicanți – Aleea Lăcrămioarei nr. 1, bl. 9, sc. A, Ploiești, județ Prahova

II. Procedura de citare

3. 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. 3511/15.06.2020 și 3511/15.06.2020, din cauza contextului epidemiologic și a instituirii stării de urgență, a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, petentei i s-a solicitat indicarea unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de art. 2 alin 1 și art. 2 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în relație cu care consideră că s-au săvârșit faptele sesizate.

5. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat excepția tardivității pentru aspectele petrecute înainte de data 26.05.2019.

6. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și, anterior, Inspecția Teritorială de Muncă Prahova pentru aspecte legate de un posibil tratament discriminatoriu financiar din partea angajatorului față de aceasta în comparație cu alți doi



colegi de-ai săi de serviciu, angajați pe posturi similare de îngrijitori de scară de bloc.

8. Astfel, petenta precizează că este îngrijitoare de scară de bloc cu jumătate de normă și că, în urma decesului unui coleg, atribuțiile acestuia au fost repartizate de angajator în mod inegal între aceasta și alți doi colegi de-ai săi, neținându-se cont de normele de lucru ale acestora.

9. Totodată, aceasta reclamă și modalitatea de remunerație ca fiind inechitabilă, întrucât cei doi colegi fiind favorizați de angajator.

10. Inspekția Teritorială de Muncă Prahova i-a răspuns petentei prin adresa 4253/P562/SCRM/22.04.2020, precizând că, în urma verificărilor efectuate, nu s-a putut constata faptul că aceasta este discriminată, iar în urma controlului statelor de plată din lunile ianuarie – martie 2020 nu s-au constatat rețineri nejustificate din salariu, documentele justificative fiind semnate de primire a petentei.

Susținerile reclamatului:

11. Reclamatul, prin notele scrise înregistrate cu nr. 4167/10.07.2020, precizează că asociația de proprietari este o organizație non profit, iar până în luna mai 2019 petenta a avut contract de muncă pe perioadă nedeterminată cu un program de lucru de 4 ore/zi. La prezentarea deciziei de pensionare pentru limita de vârstă, conducerea asociației a dispus încetarea raporturilor de muncă cu petenta începând cu 28.05.2019.

12. Începând cu această dată, petenta a fost reîncadrată pe același post, de îngrijitor scară de bloc, încheindu-se un nou contract de muncă pe perioadă determinată, înregistrat la ITM Prahova.

13. După ce un coleg de-ai petentei s-a îmbolnăvit și ulterior a decedat, în mai 2019, pentru perioada mai 2018-decembrie 2019, conducerea administrativă a decis de comun acord, în urma consultărilor, ca sectorul acestuia să fie repartizat în mod egal altor trei colegi, urmând ca pentru munca prestată suplimentar să fie plătiți sub formă de primiere lunară, fapt reflectat în statele de plată a drepturilor salariale. Drepturile salariale au fost comunicate la ANAF lunar, prin Declarația 112. Din punct de vedere al legalității, controlul efectuat de ITM Prahova, întreprins în urma reclamației făcute de petentă, a relevat că toate documentele sunt legale, respectând legislația muncii.

14. Reclamatul prezintă faptul că una dintre colegele cu care se compară petenta are contract de 6 ore/zi și i-au fost repartizate 9 scări la care face curățenie iar petenta are contract de 4 ore/zi și 5 scări. Petenta a avut repartizate 9 scări în anul 2019 până la data 12 iunie 2019 când firma de curățenie, prin cererea și aprobarea locatarilor prin tabel de semnături, a preluat 2 scări iar din luna ianuarie 2020 încă o scară. Totodată, alte două scări au fost repartizate colegei petentei.

15. Reclamatul arată că față de situația expusă mai sus, veniturile salariale ale colegilor nu poate corespunde, întrucât programele de lucru și numărul de scări repartizate sunt diferite.

16. Mai mult, reclamatul susține că de la 01.01.2020 petenta a beneficiat de o majorare de salariu, conform modificărilor prevederilor legale de majorare a salariului minim pe economie (HG 935/2019) cu diminuarea numărului de scări repartizate. Astfel, reclamatul conchide că nici din aceste considerente petenta nu a fost nedreptățită.

17. Prin notele scrise înregistrate 5133/24.08.2020, reclamatul aduce următoarele clarificări suplimentare: Petenta a desfășurat programul de 4 (patru) ore /zi pentru cele

5 (cinci) scări. Cât timp a avut repartizate suplimentar încă trei scări a fost remunerată suplimentar și nu în interiorul programului de patru ore, ci separat. Reclamatul consideră că petenta este nemulțumită de acest aspect întrucât nu mai avea timp să facă cumpărături și comisioane pentru unele locatari.

18. Susținerile petentei că i-ar fi fost repartizate nouă scări nu sunt adevărate, reclamata susținând că se pot face investigații suplimentare la scările respective, pentru verificarea semnăturilor proprietarilor respectivi.

19. Referitor la colega cu care se compară petenta, reclamatul susține că aceasta își desfășoară activitatea în cadrul unui program de șase ore/zi și face curățenie la nouă scări, iar suplimentar, în perioada mai 2018- decembrie 2019, a mai avut în plus trei scări.

20. În aceeași situație se află și cel de-al doilea coleg cu care se compară petenta, acesta desfășurând același program de șase ore/zi și face curățenie la treisprezece scări, iar suplimentar, în perioada mai 2018- decembrie 2019, i-au mai fost repartizate în plus trei scări.

21. Petenta, în anul 2011, la începutul perioadei contractuale cu angajatorul, avea un program de 8 opt ore, dar ulterior, aceasta a făcut cerere să rămână la program de patru ore/zi, din motive personale.

IV. Motivele de fapt și de drept

22. 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”.

23. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de 26.05.2019.

24. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

25. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

26. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

27. Conform prevederilor art. 5 din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor: ”Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa”.

28. Astfel, se admite excepția tardivității introducerii plângerii pentru faptele petrecute înainte de 26.05.2019, urmând ca petiția să fie analizată pe fond.

29. 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.

30. 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 baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

31. 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 analoge 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.

32. 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 corelat cu apartenența 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.

33. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza 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.

34. În speța de față, Colegiul director constată că petenta reclamă faptul că este discriminată în domeniul angajării, din perspectiva inechității salariale, comparându-se cu alți doi colegi de-ai săi.

35. Colegiul director constată că petenta nu a indicat nici un criteriu în baza căruia să se fi produs presupusa faptă de discriminare.

36. Mai mult, din susținerile părților, Colegiul director constată că situațiile supuse analizei comparației, cea a petentei, care consideră că este dezavantajată, cu cei doi

colegi de-ai săi nu sunt similare.

37. Colegii petentei au un program mai lung ca al petentei, desfășurându-și activitatea în 6 ore, în timp ce petenta are un program de 4 ore. Numărul repartizat de scări este diferit, celor doi colegi ai săi fiindu-le repartizate mai multe scări ca petentei. Dacă petenta are 5 scări repartizate, celor doi colegilor de-ai săi li s-a repartizat 9 scări respectiv 13.

38. Astfel, petenta a indicat faptul că remunerația sa este inegală în raport cu atribuțiile primite, în speță numărul de scări, considerându-se dezavantajată de către angajator.

39. Colegiul director, pe baza susținerilor părților, constată că persoanele în cauză, petenta și cele două persoane cu care petenta se compară, nu se află în situații similare, fiind angajați în condiții diferite, cu număr diferit de scări repartizate, program diferit de muncă. Astfel, în acest context, și remunerația este diferită, neexistând un tratament diferit, în sensul dezavantajării.

40. În raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul director constată că nu se întrunesc condițiile necesare pentru a ne afla în situația unei fapte de discriminare, așa cum este prevăzută de prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Colegiul director constată inexistența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de art. 2 alin 1 al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Totodată, în prezența speță, situațiile supuse comparației, nu sunt similare.

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. Admiterea excepției tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de 26.05.2019.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă criteriu de discriminare și nu sunt situații comparabile.
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 ședința de deliberări online din data de 03.03.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria –

Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - 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: 08.03.2021, 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.

