



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 506 din 17.06.2020

Dosar nr: 247/ 2019

Petiția nr: 2.248/ 19.04.2019

Petent:

Reclamați:

Obiect: petenta, angajată a companiei Mega Image în funcția de șef departament la unitatea Mega Image Bragadiru, sesizează o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă pe criteriul de muncă și prestație socială acordată.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2.

5. Mega Image București cu sediul în București, Sector 6, B-dul Timișoara nr. 26, et.2, Plaza România

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 2.248 din data de 19.04.2019, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că în unitatea în care lucrează se face o deosebire în ceea ce privește nivelul de salarizare, a acordării zilelor libere acordate de stat, aceasta fiind supusă permanent unor presiuni pentru a se muta într-o altă locație a companiei deoarece a discutat în ședințe problemele reale din magazin și a comunicat nemulțumirile angajaților, considerându-se discriminată la locul de muncă pe criteriul de muncă și prestație socială acordată, în conformitate cu prevederile OG nr. 137/2003 R1, cu modificările și completările ulterioare.

III. Procedura de citare

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

8. Prin adresa nr. 2248/ 07.05.2019, a fost adusă la cunoștința petentei, completarea petiției, conform art. 11, alin (1) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în MO nr. 348/ 06.05.2208, cu următoarele aspecte:

- obiect (faptele considerate de petentă că ar fi discriminatorii), raportat la prevederile OG nr. 137/2000;

- criteriul (motivul care a stat la baza săvârșirii presupuselor fapte de discriminare);

- părțile reclamate, precum și adresa sau sediul acestora;

- arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere;

- depunerea petiției și a dovezilor aduse de petentă să fie în suficiente exemplare, câte unul pentru fiecare parte reclamată iar unul pentru dosar.

9. Prin adresa nr. 3.616/25.06.2019 a fost citată petenta, iar prin adresele nr. 3.616/25.06.2019 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate pentru data de 30.07.2019 (filele 77 - 81 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Prin adresa nr. 2.248 din data de 19.04.2019, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că în unitatea în care lucrează se face o deosebire în ceea ce privește nivelul de salarizare, acordarea zilelor libere acordate de stat, aceasta fiind supusă permanent unor presiuni pentru a se muta într-o altă locație a companiei deoarece a discutat în ședințe problemele reale din magazin și a comunicat nemulțumirile angajaților. Petenta consideră că este tratată discreționar față de ceilalți angajați, că există intenția vădită a șefilor de a o presa să se mute în altă locație, considerându-se discriminată la locul de muncă pe criteriul de muncă și prestație socială acordată (filele 1 – 74 la dosar).

12. În fapt, petenta este angajată a companiei Mega Image din luna august 2016 și a fost numită în funcția de șef departament la unitatea Mega Image Bragadiru unde întâmpină, împreună cu o altă colegă, probleme privind atribuțiile din fișa postului (fila 1 la dosar).

13. La data angajării petenta nu a primit fișa postului și nu a știut foarte clar care îi sunt atribuțiile în cadrul magazinului; în această perioadă a rugat șefa magazinului să îi explice cum se fac comenzile și de fiecare dată a fost solicitată să participe la completarea rafturilor cu marfă. Deși este pe funcția de șef departament, petenta a trebuit să facă cu totul altă muncă în sensul că a efectuat sarcini de lucrător comercial și casier etc.

14. În ceea ce privește măririle de salariu, petenta arată faptul că la prima mărire a primit o sumă egală cu toți angajații din cadrul magazinului, fiind la fel pentru toată lumea. La următoarea mărire de salariu, șefa de magazin i-a spus petentei că primește la fel ca toți colegii însă aceasta a observat că suma nu este aceeași pentru toți angajații. La următoarea mărire de salariu petenta a refuzat semnarea actului adițional la contractul de muncă, privind majorarea salarială iar din acel moment situația ei a rămas la fel, nefiind sesizate discrepante salariale de către conducere.

15. La solicitarea petentei a avut loc o ședință la care au participat șefa de magazin și district managerul, ședință în care s-au discutat aspectele sesizate de către petentă, concluzia

șefei de magazin fiind aceea că petenta are prea multe nemulțumiri și i se recomandă să se mute la un alt magazin din cadrul companiei.

16. Petenta mai arată și faptul că a avut o discuție cu șefa magazinului, discuție în cadrul căreia i s-a spus că niciodată nu o să aibă salariul colegelor de serviciu și că ar fi bine să își caute un alt magazin unde să se mute, șefa magazinului oferindu-se să se ocupe personal pentru găsirea unui alt magazin pentru transfer.

17. Deși petenta a încercat să discute problemele reale din magazin în cadrul unei ședințe care a avut loc în incinta magazinului, împreună cu un șef de la departamentul integrare, arătând că este permanent în legătură cu angajații companiei și cunoaște nemulțumirile acestora, district managerul a oprit-o și i-a cerut a înceta să vorbească în numele celorlalți angajați.

18. Totodată, petenta arată că a întâmpinat probleme și în acordarea zilelor libere acordate de stat, acestea fiind confundate cu zilele libere obținute de la weekendul lucrat, situația personală fiind degajată doar în urma confirmărilor venite din partea departamentului HR.

19. Petenta consideră că este tratată discreționar în comparație cu ceilalți colegi care sunt angajați ai aceluiași magazin deși ea face aceeași muncă ca și colegii, are același program, aceleași atribuțiuni, aceeași răspundere și aceleași îndatoriri stabilite în fișa postului, valabilă pentru tot personalul care ocupă funcția de șef departament sau șef tură.

20. De asemenea, petenta sesizează că unele criterii de mărire a salariului și de recrutare internă/promovare sunt subiective având în vedere faptul că nu se ia în vedere nivelul de educație profesională și nici vechimea nu este un factor determinant în acest sens, recent fiind alocată o sumă de bani pentru magazinul unde lucrează iar suma a fost distribuită pentru 5 angajate, ceilalți angajați neavând beneficii primite din suma alocată.

21. Un alt aspect menționat de către petentă este faptul că district managerul comercializează alte produse în magazinele Mega Image din districtul său (bijuterii din argint, parfumuri și haine) iar șefii de magazine o sprijină în acest demers. Petenta este una dintre persoanele care nu au cumpărat aceste produse pe care district managerul le vinde în magazine.

22. În concluzie, față de motivele arătate, de fapt și de drept, petenta consideră că este supusă unui act de discriminare la locul de muncă pe criterii de muncă și prestație socială și solicită constatarea săvârșirii faptei de către cei reclamați, precum și sancționarea acestora conform prevederilor legale, respectiv OG nr. 37/2000.

23. La dosar au fost depuse probe în susținerea celor declarate de către petentă, probe ce conțin înscrisuri, inclusiv probe audio și imagini din interior stocate pe un CD (filele 16-76). Probele conțin 4 DVD-uri cu înregistrări ale discuțiilor din incinta magazinului care cumulează discuții privind participarea la pregătirea pentru viitorii șefi de magazine, discuții despre studiile petentei și recrutare internă/ avansare, discuții privind banca de ore etc, copie după contractul de muncă al petentei și a fișei postului inclusiv fluturașii de salariu, actul adițional privind programul de lucru, fluturașii de salariu ale colegilor de magazin, anunțul de recrutare pentru care i-a fost refuzată participarea, procedura privind programul store manager trainee, schema ierarhică a magazinului, fișele de post pentru funcțiile de șef departament și șef de tură, anexa la actul adițional precum și actul nesemnat de majorare a salariului, angajamentul societății față de transferul contribuției de la angajator la angajat, sesizarea către directorul societății,

scrisoarea medicală, o listă cu funcțiile la care petenta a aplicat în cadrul companiei și pentru care trebuia să existe acordul șefului de magazin, dovada existenței băncii de ore.

24. Petenta a depus, prin adresa înregistrată cu nr. 2994/ 03.06.2019, Note scrise prin care a venit cu completări la expunerea anterioară din petiție, motivând următoarele (filele 12-15 la dosar):

- la discuțiile cu șeful de magazin și district managerul nu a fost lăsată să răspundă la întrebările care îi erau adresate;

- părțile reclamate au considerat că înregistrările efectuate de petentă constituie o abatere gravă deoarece nu s-a respectat secretul profesional și au afirmat că o vor acționa în judecată pe petentă pentru înregistrările conversațiilor din incinta magazinului;

- în urma discuțiilor avute cu șeful magazinului a fost întrebată de ce nu pleacă de pe acest post sau din magazin dacă consideră că este supusă unor șicane;

- una din cerințele anunțului de angajare pentru postul de șef departament este ca acel candidat să aibă, de preferat, studii superioare.

25. În completarea documentației depuse anterior și în susținerea motivării celor afirmate în scris, petenta a depus la dosar un set de documente reprezentând: corespondență cu părțile inclusiv mesaje telefonice (filele 16-76 la dosar).

26. În ședința de audieri din data de 30.07.2019, petenta a invocat următorul criteriu: persoanele cu studii superioare nu sunt agreeate pentru promovare în cadrul companiei.

Susținerile părților reclamate

Societatea Mega Image, prin reprezentant Reclamații

27. În ședința de audieri din data de 30.07.2019 părțile reclamate au depus un punct de vedere comun prin care se arată următoarele (filele 82-148 la dosar) :

a) Petenta a primit fișa postului în data de 08.08.2016, aceasta fiind semnată de către petentă la data primirii (filele 84- 88 la dosar);

b) Cu privire la nemulțumirile petentei asupra activităților și sarcinilor de serviciu pe care aceasta le desfășoară în magazine, partea reclamată arată că acestea sunt în conformitate cu atribuțiile și responsabilitățile postului astfel cum acestea sunt menționate în fișa postului, respectiv: responsabilități pentru recepție mărfuri și descărcarea mărfurilor de la furnizor, precum și o serie de atribuții legate de operarea caselor de marcat. În plus, în conformitate cu fișa postului, petenta are obligația de a îndeplini orice alte dispoziții ale conducerii magazinului, sub rezerva legalității acestora.

c) Cu privire la starea de sănătate a petentei, în prezent nu există restricții din punct de vedere medical astfel cum reiese și din fișa de aptitudini (nr. 850906/ 04.04.2019) iar pe perioada în care a existat o recomandare cuprinsă în fișa de aptitudine, aceasta a fost respectată.

d) În ceea ce privește cuantumul măririlor salariale invocate de către petentă, partea reclamată arată că, potrivit prevederilor Codului Muncii, salariul se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat și este confidențial. Așa cum și petenta recunoaște, au existat situații în care aceasta a refuzat să semneze actul adițional de modificare a salariului, invocând motive personale. De la data angajării și până în prezent, petenta a beneficiat de mai

multe majorări salariale și ar fi beneficiat în continuare în cazul în care nu refuza explicit semnarea actelor adiționale aferente contractului individual de muncă;

e) Referitor la înregistrările audio despre care petenta face referire, partea reclamată consideră că acestea sunt obținute ilegal având în vedere faptul că nu există acordul interlocutorului și că nu sunt realizate cu mijloace care să permită verificarea integrității și veridicității acestora. De asemenea, partea reclamată constată că afirmațiile menționate în plângere sunt scoase din context și interpretate tendențios de către petentă.

f) Cu privire la acordarea zilelor libere de către companie angajaților și în ceea ce privește banca de ore menționată de petentă, partea reclamată apreciază că aceste aspecte nu intră în sfera de aplicare a OG nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea faptelor de discriminare. Compania Mega Image respectă în totalitate prevederile legale în materia timpului de lucru și a compensării prevăzute de Codul Muncii. Banca de ore se calculează luând în calcul numărul de ore lucrate/ nelucrate raportat la numărul de ore lucrătoare din luna respectivă iar rezultatul se reportează pentru luna următoare.

g) Referitor la sprijinul acordat de companie angajaților prin suportarea impozitelor de către angajator, partea reclamată menționează că petenta nu poate beneficia de această facilitate întrucât a refuzat în mod explicit semnarea actului adițional aferent.

h) În ceea ce privește participarea petentei la procesele de recrutare internă, se menționează că petentei nu i s-a interzis în niciun moment accesul, ba mai mult, așa cum de altfel petenta recunoaște, aceasta a participat la mai multe interviuri.

28. În fond, partea reclamată susține ca în speță nu sunt aplicabile prevederile OG nr. 137/2000 iar în cauză nu există niciun fel de discriminare în raport de obiectul și prevederile legii, în sensul că petenta nu a fost supusă niciunei acțiuni de presiune și discriminare (fila 83 la dosar).

29. La dosar au fost depuse mai multe înscrisuri de către părțile reclamate, în susținerea celor declarate și menționate în Punctul de vedere, respectiv: corespondența cu petenta, contractul individual de muncă și actele adiționale la acesta, inclusiv fișa postului, formularele de evaluare a performanței, fișe de aptitudini eliberate de medicul de medicina muncii, alte rapoarte (filele 84- 184 la dosar).

30. Părțile reclamate au depus, prin adresa înregistrată cu nr. 4781/ 20.08.2019, concluzii la petiția formulată de petenta, prin care fac următoarele precizări (fila 149):

30.1 Referitor la înregistrările audio și imaginile ce au fost comunicate pe suport informatic de tip DVD, se menționează următoarele:

- înregistrările audio sunt obținute ilegal, având în vedere că nu există acordul interlocutorului și că nu sunt realizate cu mijloace care să permită verificarea integrității și a veridicității acestora în sensul că nu se poate determina dacă au fost editate, alterate sau modificate în vreun fel;
- imaginile foto immortalizate de pe monitoarele sistemului de supraveghere video al magazinului au fost obținute de petentă cu încălcarea regulamentelor interne ale companiei Mega Image, precum și în totală contradicție cu Regulamentul general privind protecția datelor cu caracter personal;
- conform prevederilor art. 341, alin. 2 din Codul de procedură civilă potrivit cărora înregistrările audio-video sunt admisibile ca probe doar în condiția în care nu au fost obținute prin încălcarea legii ori a bunelor moravuri, în cazul de față, înregistrările prezentate de către petentă au fost obținute cu încălcarea legii, întrucât persoanele

înregistrate nu au avut cunoștință de acest fapt și nu și-au exprimat consimțământul în acest sens (Decizia Tribunalului Neamț nr. 232/07.02.2017, rămasă definitivă, prin care instanța a decis că înregistrarea unei convorbiri fără consimțământul interlocutorului nu poate îndeplini condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 341 alin. 2, C.proc.civ., motiv pentru care nu poate fi admisă ca mijloc de probă).

Pe lângă toate motivele invocate, părțile reclamate apreciază că, din studierea înregistrărilor puse la dispoziție de către petentă, nu reies aspecte de natură să susțină acuzațiile de discriminare formulate, ba dimpotrivă, petenta nu a fost tratată diferit față de restul angajaților.

30.2 Cu privire la criteriul de discriminare invocat de către petentă în cuprinsul ședinței de audieri, respectiv criteriul studiilor superioare, părțile reclamate arată că acest criteriu nu este prevăzut în OG nr. 137/2000 și, mai mult decât atât, nu este un criteriu de natură să creeze o stare de inferioritate a petentei în raport cu alte persoane, părțile reclamate considerând că se află în imposibilitatea de a face dovada unui fapt negativ în condițiile în care nu s-au evidențiat fapte concrete de discriminare în sensul prevederilor OG nr. 137/2000R. Deși, conform art. 72 din Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, petenta avea obligația să facă dovada existenței unor fapte concrete de discriminare, aceasta nu a reușit să probeze nici prin plângere și nici prin mijloacele de probă administrate, susținerile ei cu privire la pretinsa discriminare fiind nedovedite și neîntemeiate.

30.3 Cu privire la majorările salariale, părțile reclamate reiterează faptul că petenta, așa cum de altfel și recunoaște, a refuzat în repetate rânduri să semneze actele adiționale la contractul individual de muncă, în speță actele adiționale de mărire a salariului iar pretinsele diferențe între salariul petentei și salariile colegilor acesteia nu au fost dovedite.

30.4 În ceea ce privește celelalte acuzații aduse de petentă, respectiv acordarea zilelor libere, a zilelor de concediu, a băncii de ore, implementarea sistemului de comunicație Vocovo, părțile reclamate apreciază că acestea nu reprezintă acte de discriminare și nu intră în sfera de competență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

31. În concluzie, față de motivele de fapt și de drept arătate, părțile reclamate solicită respingerea în totalitate a plângerii formulate de petentă, ca neîntemeiată.

V. Motivele de fapt și de drept

32. **În fapt**, Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentei, aceasta considerându-se discriminată la locul de muncă pe criteriul de muncă și prestație socială. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare prin limitarea dreptului petentei în ceea ce privește nivelul de salarizare, acordarea zilelor libere și tergiversarea participării la concursuri de recrutare internă/promovare în cadrul aceleiași companii.

33. 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director este chemat să se pronunțe în

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

34. Conform art. 2, alin (1) din OG nr. 137/2000R, 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".

35. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000R, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000R. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca și circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

36. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor 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 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept

- dreptul să fie justificat.

37. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000R cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000R. 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.

38. 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 acuzată 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

39. Colegiul director, din analiza înscrisurilor aflate la dosarul cauzei constată următoarele:

- cu privire la nemulțumirea petentei privind nivelul de salarizare, precum și cuantumul măririlor salariale invocate de aceasta, Colegiul director constată faptul că au existat situații în care petenta a refuzat să semneze actul adițional de modificare a salariului, precum și faptul că, de la data angajării, petenta a beneficiat de mai multe majorări salariale și ar fi beneficiat în continuare în cazul în care nu ar fi refuzat explicit semnarea actelor adiționale aferente contractului individual de muncă. Partea reclamată nu a luat măsuri cu caracter particular, care să o vizeze exclusiv pe petentă, ci măsurile de la acea dată au fost luate cu respectarea dispozițiilor legale care prevăd că salariul se stabilește prin negocieri individuale între angajat și salariat (i.e. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii).

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între faptă și criteriu, conform art. 2, alin (1) din OG nr. 137/2000R (nu există acțiuni împotriva petentei, partea reclamată a acționat conform prevederilor legale de dreptul muncii).

- cu privire la acordarea zilelor libere de către companie angajaților și în ceea ce privește „banca de ore” menționată de petentă:

- Colegiul director respinge aprecierea părții reclamate cum că aceste aspecte nu intră în sfera de aplicare a O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea faptelor de discriminare;

- Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, împreună cu analiza faptelor expuse de petentă, Colegiul director consideră că, plângerea astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt, care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei pe baza unui criteriu menționat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de norma juridică.

Colegiul director, analizând petiția, apreciază că nu se poate confirma tratamentul discriminator invocat de petentă, aspectele privind zilele libere acordate angajaților și “banca de ore” fiind luate în calcul de către partea reclamată cu respectarea prevederilor legale în vigoare și ale regulamentelor interne ale companiei, situația fiind degajată în urma confirmărilor venite din partea departamentului de resurse umane. Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între faptă și criteriu, conform art. 2, alin (1) din O.G. nr. 137/2000R.

- cu privire la discuția în cadrul căreia i s-a spus petentei că niciodată nu va avea salariul colegelor de serviciu și, totodată, i se recomandă acesteia să se mute la un alt magazin, într-o locație diferită, șefa magazinului oferindu-se să se ocupe personal pentru găsirea unui alt magazin pentru transfer în cadrul aceleiași companii, Colegiul director apreciază că probele nu sunt concludente întrucât nu se pot identifica persoanele care au participat la discuția înregistrată iar solicitarea petentei nu poate fi aplicată la speța în cauză. Potrivit art. 20, alin. (6) din OG nr. 137/2000R, “persoana interesată va prezenta probe 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. *În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice*”.

40. Prin urmare, Colegiul director constată în prezenta speță că faptele prezentate nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi calificate ca fiind fapte de discriminare și decide că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2, alin.(1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocate și faptele descrise);
2. O copie a hotărârii 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, 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 17.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, SANDU VERONICA TATIANA – membru, JURA CRISTIAN – membru, DINCĂ ILIE – membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – membru, HALLER ISTVÁN – membru, LAZĂR MARIA - membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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: P.C.S./F.L.

Data: 03.07.2020

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 Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.