



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

## HOTĂRÂREA NR. 637 din 16.09.2020

**Dosar nr.:** 857/2019

**Petiția nr.:** 7462/05.12.2019

**Petent:**

**Reclamat:** UCMR-ADA – Asociația pentru Drepturi de Autor a Compozitorilor

**Obiect:** presupuse fapte de discriminare a petentei la locul de muncă

### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

#### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.

#### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

2. UCMR-ADA – Asociația pentru Drepturi de Autor a Compozitorilor, cu sediul în București, str. Ostașilor, nr. 12, Sector 1, reprezentată prin manager general

### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenta sesizează cu privire la discriminarea sa la locul de muncă prin neachitarea orelor suplimentare efectuate, neacordarea concediului de odihnă, solicitarea îndeplinirii unor sarcini suplimentare în timpul orelor de muncă, umilirea petentei precum și neplata sporului de vechime.

### **III. Procedura de citare**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicat (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 09.01.2020, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.). Părțile au fost prezente.

6. Petenta a solicitat un nou termen pentru a lua la cunoștință de punctul de vedere formulat de către partea reclamată fiind acordat termen pentru data de 14.01.2020.

7. La termenul acordat s-a prezentat doar petenta.

8. Petenta a formulat concluzii scrise.

9. Procedura legal îndeplinită.

### **IV. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentei**

10. Prin petiția formulată petenta sesizează cu privire la comportamentul părții reclamate de natură a-i încălca drepturile precum și demnitatea în muncă.

11. Astfel petenta arată că este chemată la serviciu în zilele libere, fără motive întemeiate, nu i s-au mai plătit bonurile de masă ca urmare a unor sancțiuni aplicate, i

se dau sarcini suplimentare pentru a nu-și putea îndeplini sarcinile care îi revin, nu i se acordă concediul de odihnă și nu i se plătește sporul de vechime.

12. Petenta ar fi fost umilită și lovită de un șef ierarhic superior fiind nevoită să lucreze cu persoana respectivă în același birou, i se fură documente pentru ca ulterior să i se reproșeze că le-a pierdut.

13. Petenta mai arată că i-au fost aplicate mai multe sancțiuni cu avertisment tocmai pentru a o determina să își dea demisia.

14. La data de 20.09.2019 este emisă decizia nr. 142 prin care petenta a fost sancționată pentru: neîndeplinirea dispoziției de serviciu privind arhivarea documentelor pentru perioada 2018-semestrul I 2019, deși în realitate nu sunt arhivate documentele din anul 2014. Dispoziția privind arhivarea i s-ar fi dat doar petentei deși sunt 8 economiști. O altă faptă ar consta în neprezentarea la serviciu a petentei în data de 21.09.2019 (sâmbătă), fiind acuzată că a adus o întârziere serviciului contabil. Petenta arată că există permanent o întârziere de 5-10 zile între data plății utilităților și data emiterii facturilor, acest lucru reieșind din verificarea programului de contabilitate și din rapoartele de activitate.

15. În data de 04.09.2019 petenta a formulat cerere ce concediu care nu i-a fost aprobată deși perioada respectivă era programată de la începutul anului.

16. Petenta consideră că este victima unor acte de discriminare cu caracter de continuitate fiindu-i afectată exercitarea cu demnitate a dreptului la muncă.

17. Prin concluziile scrise formulate petenta arată că ziua în care a fost convocată, respectiv 23.03.2019, nu a fost plătită. De asemenea, petenta arată că figurează cu ore suplimentare doar în lunile februarie 2016, iulie 2016, octombrie 2018, ianuarie și februarie 2019. În zilele de 11 și 25 august petenta a fost la birou însă nu apare cu ore suplimentare.

18. Cu privire la decizia nr. 25 din 12.03. 2019 aceasta a venit ca urmare a unei înscenări privind dispariția și apariția unei autorizații dar prin decizia nr. 84 din 04.06.2019 petenta a fost sancționată întrucât a absentat de la serviciu în ziua de 04.05.2019 (într-o zi de sâmbătă).

19. La sfârșitul lunii martie 2019 a solicitat o zi de concediu pentru a merge la medic, directorul comunicându-i să își ia concediu medical dacă nu se simte bine, petenta intrând în concediu medical din data de 01.04 până în 23.04.2019. Pentru data de 30.04.2019 mare parte dintre angajați au solicitat concediu dar sâmbătă 04.05.2020 au fost chemați să recupereze petenta neprezentându-se la serviciu întrucât nu s-a simțit bine. Decizia nr. 142 din 20.09.2019 s-a dat pentru că ar fi lipsit la serviciu în data de 21.09.2020, decizie contestată de către petentă la Tribunalul București iar decizia nr. 179/17.12.2019 a fost dată pentru că petenta a refuzat să semneze un document de medicina muncii.

20. Petenta este acuzată că nu își îndeplinește atribuțiile de serviciu în condițiile în care 8 colegi cu experiență au demisionat și volumul de muncă este foarte mare, petenta arătând că nu li se aplica sancțiuni și colegilor săi.

21. Petenta mai arată că salariații sancționați nu sunt în aceeași situație: unul dintre aceștia este șeful oficiului juridic, altul este economist - însărcinat cu atribuții de verificare a deconturilor lunare iar altul economist - cu atribuții de calcul al drepturilor salariale al angajaților.

22. Cu privire la sporul de vechime, petenta arată că a adus toate actele doveditoare însă nu i s-a calculat niciun spor de vechime. Mai arată că există o colegă SNEM angajată cu două luni înaintea acesteia care beneficiază de spor de vechime fără nicio negociere.

23. Petenta mai arată faptul că a fost singura salariată care nu a primit în anul 2019 prima de Paște și de Crăciun.

24. Referitor la afirmația reclamatei că ar lucra în birou cu persoane cu care se află în conflict, petenta arată că are o relație profesională foarte bună cu toți colegii mai puțin cu care se află în proces și care ar fi agresat-o fizic pe aceasta.

25. Ulterior depunerii petiției la CNCD i se repartizează zilnic dispoziții de stabilire a sarcinilor de serviciu dar nu i se mai dau în copie.

### **Punctul de vedere formulat de către partea reclamată**

26. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită respingerea petiției ca neîntemeiată. De asemenea, plângerea petentei prezintă date generale, neindicate cu date și fapte concrete.

27. Cu privire la chemarea la serviciu a petentei în zile libere fără a fi plătită se arată că aceasta a fost prezentă la serviciu în patru zile libere: pentru trei dintre acestea a fost remunerată prin plata suplimentară iar pentru una dintre zile a primit compensare. De altfel petenta nu este singura angajată care a fost convocată la serviciu pentru finalizarea lucrărilor restante din departament. Convocarea angajaților în zile libere s-a făcut doar în situații care necesitau urgența, toți salariații care au dat curs solicitărilor beneficiind fie de zile libere în compensare fie de plata suplimentară, potrivit Codului Muncii. Petenta nu a fost singurul angajat convocat ci au fost convocați și alți salariați în situații de comparabilitate cu aceasta în ceea ce privește stadiul lucrărilor neefectuate.

28. De asemenea sancționarea petentei cu avertisment scris nu reprezintă o faptă de discriminare. Cercetarea și sancționarea abaterilor angajaților reprezintă o prerogativă a angajatorului iar petenta nu este singurul salariat sancționat disciplinar de către reclamată. Sancțiuni disciplinare cu avertisment scris au fost aplicate și altor angajați fiind depuse probe la dosar.

29. Cu privire la abaterile disciplinare se arată că petenta nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu, de arhivare a documentelor contabile pe care le-a avut în lucru, înregistrând restanțe foarte mari. De asemenea petenta nu și-a îndeplinit nici atribuțiile zilnice privind înregistrarea în contabilitate, în softul RVX manager încasările zilnice ale remunerațiilor reprezentând drepturi patrimoniale de autor de opere muzicale. Neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu au fost de natură a prejudicia partea reclamată având drept consecință evidențe incorecte - situație de natură a genera erori cu privire la sumele restante pentru care reclamata notifică utilizatorii de opere muzicale precum și transmiterea unor date eronate instanțelor de judecată.

30. Referitor la faptul că petenta nu a beneficiat de bonuri de masă ca urmare a sancțiunii aplicate derivă din contractul colectiv de muncă, contract aplicabil tuturor angajaților și nu numai petentei.

31. Susținerea potrivit căreia doar petentei i s-ar fi solicitat îndeplinirea unor sarcini suplimentare în timpul orelor de muncă este una generală fără a evidenția care sunt acele sarcini.

32. Referitor la neaprobarea concediului de odihnă, prin adresa nr. 858/22.11.2019 petenta a fost informată că mai are 15 zile de concediu solicitându-i-se să comunice când dorește efectuarea acelor zile. Partea reclamată evidențiază că a apărut o situație excepțională în luna septembrie 2019. În data de 04.09.2019 petenta a formulat o cerere pentru efectuarea concediului care nu a fost aprobată de către conducere fiind amânată efectuarea concediului petentei. Ulterior datei de 04.09.2019 petenta nu a formulat o altă cerere de concediu. În luna septembrie au fost respinse și alte cereri de concediu formulate de către angajați ai departamentului de contabilitate.

33. Cu privire la sporul de vechime, potrivit contactului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, sporul de vechime se acordă numai dacă a fost negociat și

stabilit prin contractul individual de muncă. La încheierea contractului individual de muncă petenta nu a solicitat și nu a negociat un spor de vechime. De altfel petenta nu a solicitat, până la data formulării prezentelor note, renegocierea contractului de muncă în sensul completării acestuia cu sporul de vechime.

34. Petenta mai arată că lucrează în birou cu persoane cu care s-ar afla într-un conflict personal. Partea reclamată arată că nu are dreptul și posibilitatea de a o muta într-un alt spațiu pe aceasta sau un alt salariat. Salariații departamentului de contabilitate, care nu au funcții de conducere, își desfășoară activitatea într-un spațiu unitar, potrivit nevoilor și specificului activității, presupunând interacțiunea între salariați.

35. De asemenea, petenta mai arată că i-au fost sustrate documente pentru a fi acuzată că le pierde fără a indica cu claritate o situație concretă. Se presupune că petenta se referă la un incident din 04.03.2019 când nu a predat un exemplar al autorizației licență neexclusivă pe care îl avea în lucru, respectiv exemplarul 2 autocopiativ al acesteia. Petenta a fost sancționată cu avertisment pentru că nu a urmărit continuitatea utilizării și înregistrării autorizațiilor licență neexclusivă și pentru faptul că nu a adus la cunoștința conducerii existența unei astfel de discontinuități.

## V. Motivele de fapt și de drept

36. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că în prezenta speță petenta nu a indicat nici un criteriu care ar fi stat la baza aspectelor descrise prin petiție.

37. **În drept**, analizând faptele reținute în petiție, **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 analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

38. 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.

39. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată, cu modificările ulterioare.

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

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

40. 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.

41. De asemenea, 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.

42. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petenta nu l-a evidențiat ca atare. Petenta susține că a fost discriminată încă de la angajare întrucât nu i s-a acordat sporul de vechime. Partea reclamată arată că sporul de vechime se acordă numai dacă a fost negociat la angajare și este stipulat în contractul individual de muncă (în contractul individual de muncă al petentei nu este prevăzut acest spor). Ulterior susține că este chemată la serviciu în zilele libere. Partea reclamată a convocat mai mulți angajați care rămăseseră în urmă cu lucrările. De asemenea mai multor angajați li s-au aplicat sancțiuni.

43. Cu privire la locul desfășurării muncii, respectiv faptul că se află în același birou cu o persoană cu care se află în relații ostile, reclamata a arătat că toți angajații din contabilitate cu excepția celor cu funcție de conducere își desfășoară activitatea în același birou.

44. 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. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. 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 O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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 discriminării (lipsa criteriului), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 desfășurată în data de 16.09.2020 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, JURA Cristian – Membru, GRAMA Horia – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru**

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

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

Data redactării: 23.09.2020

Redactată și motivată: C.P./R.B.

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