



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 316 din 24.03.2021

Dosar nr.: 602/2020

Petiția nr.: 5492/08.09.2020

Petent:

Reclamați: Compania Națională a Administrației Porturilor Maritime SA, ,

Obiect: încălcarea dreptului la remunerație egală pentru muncă egală pe criteriul sindical, etnic și al pensionării anticipate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Compania Națională a Administrației Porturilor Maritime SA cu sediul în Constanța, incinta Port, Gara Maritimă 900900, jud. Constanța

3.

4.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Sesizarea vizează acordarea unei majorării salariale în mod discriminatoriu petentului pe criteriul sindical, etnic și al pensionării anticipate.

III. Procedura de citare

6. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul, căpitan de navă, susține că în luna iulie 2020 a fost discriminat față de colegii

săi, care ocupă aceeași funcție, prin neacordarea acelorași majorări salariile. Astfel, petentul susține că reclamații, și , în calitate de șefi, au propus o majorare salarială mai mică întrucât petentul a fost reprezentantul lucrătorilor în negocierea Contractului colectiv de muncă, și-a anunțat intenția de pensionare anticipată și aparține unei etnii minoritare. De asemenea, petentul susține că la fel s-a procedat și în anul 2019 la acordarea celui de al 13 lea salariu.

Sușținerile reclamațiilor

Sușținerile reclamatului

9. Reclamatul susține că propunerile de majorare se fac de către șeful ierarhic superior, după care se aprobă de către șeful Sucursalei Nave Tehnice și de către conducerea companiei. Propunerile sunt consemnate în liste și înaintate conducerii companiei, în vederea aprobării. În final, propunerea face obiectului unei negocieri directe dintre angajat și conducere, în urma căreia se semnează de către ambele părți anexa la contractul individual de muncă, în care se consemnează salariul brut agreed. Cuantumul creșterii salariale propus poate fi contestat de către angajat, etapă pe care petentul nu a abordat-o.

10. Reclamatul arată că majorarea salarială în cazul petentului a fost de 500 de lei, mai mare decât majorarea minimă negociată de reprezentanții sindicatelor cu conducerea companiei. Astfel, reclamatul susține că salariul actual, rezultat în urma majorării din iulie 2020, al petentului se situează în intervalul celor pentru funcții identice.

În ceea ce privește suma acordată petentului pentru participarea la profitul aferent exercițiului financiar al anului 2019, aceasta a însumat cuantumul de 4620 lei și s-au respectat toate instrucțiunile transmise de Departamentul de resurse umane.

11. În ceea ce privește susținerea petentului conform căreia a fost discriminat pe criteriul sindical, reclamatul susține că nu a avut cunoștință de reprezentarea lucrătorilor la negocierile purtate pentru Contractul colectiv de muncă de către acesta.

Cu privire la solicitarea petentului privind pensionarea anticipată, reclamatul susține că în anul 2020 au existat 14 cereri în acest sens.

Cu privire la discriminarea pe criteriul etnic, reclamatul susține că nu știe cărei etnii aparține petentul și nici nu a avut vreo relevanță la propunerea de majorare salarială.

Sușținerile reclamatei

12. În privința majorărilor salariale și a sumelor acordate pentru participarea la profitul companiei, stabilirea creșterilor salariale și sumele acordate angajaților pentru participarea anuală la profitul companiei, reclamata susține că a primit toate informațiile de la Departamentul de resurse umane: nume, prenume și funcția angajatului, timpul efectiv lucrat, eventuale sancțiuni.

Reclamata susține că, repartizarea propriu zisă a sumelor pentru fiecare salariat se face la propunerile șefului ierarhic și are la bază criterii precum calitate și cantitatea muncii, inițiativa și creativitatea de care dă dovadă angajatul, productivitatea sa, modul de rezolvare a problemelor, colaborarea la munca în echipă, comunicarea și atitudinea persoanei.

Reclamata consideră că aceste drepturi bănești au, pe lângă caracterul de recompensă, și un rol motivațional, și este necesară diferențierea cuantumurilor acordate salariaților în funcție de performanțele din câmpul muncii.

13. Reclamata mai susține că nivelul salarial acordat în anul 2020 petentului a fost superior celui stabilit prin negociere.

De asemenea, reclamata susține că sumele propuse au avut la bază doar activitatea petentului nicidecum activitatea desfășurată în sindicat, aceasta fiind și ea membră de sindicat de 10 ani.

14. În ceea ce privește etnia petentului, reclamata susține că nu știe din ce etnie face parte acesta și nici nu are vreo importanță, la nivelul companiei fiind foarte mulți angajați din diferite etnii, specifice locului (aromâni, turco-tătari, lipoveni, etc).

Sușinerile Companiei Națională a Administrației Porturilor Maritime SA

15. Conducerea companiei susține că negocierea efectivă a salariilor s-a desfășurat în perioada 23.06.2020-02.07.2020, respectând politica de motivare a salariaților care stabilește o relație de directă proporționalitate între performanță și pachetul salarial (ce include salariul de bază, prime de merit/performanță, cota individuală de participare la profit etc).

Reclamata susține că petentul a acceptat propunerea de majorare a salariului, semnând fără obiecțiuni actul adițional care prevedea această modificare.

16. Reclamata mai arată faptul că, deși a luat la cunoștință de intenția petentului de a se pensiona, i s-a înaintat o propunere de majorare cu 500 lei față de 142le/salariat TESA prevăzută în Regulamentul de negociere.

17. În ceea ce privește afirmația legată de o posibilă discriminare etnică, reclamata susține că CNAMP SA nu cunoaște etnia petentului și nici nu ar avea vreo importanță.

V. Motivele de fapt și de drept

18. În fapt, Colegiul Director reține neacordarea unei majorări salariale egală cu a colegilor de serviciu care ocupă aceeași funcție.

19. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. 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 O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, 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 alin. 1 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

20. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

21. 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.

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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

22. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul a acordat majorarea salarială în mod diferențiat pe baza criteriilor invocate de petent, respectiv criteriul sindical, etnic și al pensionării anticipate. Altfel spus, Colegiul director trebuie să stabilească dacă reclamatul i-a acordat petentului o majorare salarială în quantum mai mic pentru că și-a anunțat intenția de a se pensiona anticipat, pentru că a avut activitate sindicală și pentru că aparține unei minorități naționale (vezi susținerile petentului: *“reclamații, și , în calitate de șefi au propus o majorare salarială mai mică întrucât acesta am fost reprezentantul lucrătorilor în negocierea Contractului colectiv de muncă, mi-am anunțat intenția de pensionare anticipată și aparțin unei etnii minoritare”*). De asemenea, petentul susține că la fel s-a procedat și în anul 2019 la acordarea celui de al 13 lea salariu.

Pe de altă parte, Colegiul reține, din susținerile reclamațiilor, că repartizarea propriu zisă a sumelor pentru fiecare salariat se face la propunerile șefului ierarhic și are la bază criterii precum calitate și cantitatea muncii, inițiativa și creativitatea de care dă dovadă angajatul, productivitatea sa, modul de rezolvare a problemelor, colaborarea la munca în

echipă, comunicarea și atitudinea persoanei. Reclamații mai susțin că nivelul salarial acordat în anul 2020 petentului a fost superior celui stabilit prin negociere. Astfel, deși a luat la cunoștință de intenția petentului de a se pensiona, i s-a înaintat o propunere de majorare cu 500 lei față de 142le/salariat TESA prevăzută în Regulamentul de negociere. În ceea ce privește afirmația legată de o posibilă discriminare etnică, reclamații susțin că CNAMP SA nu cunoaște etnia petentului și nici nu ar avea vreo importanță.

23. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține că nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, din lipsă de legătură de cauzalitate între criteriile invocate (pensionare anticipată, activitate sindicală și etnie), și faptă. Petentului nu i s-a refuzat acordarea unei majorări salariile, ci s-a propus și acordat o majorare în funcție de criteriile stabilite în regulamentul societății. În acest sens, Colegiul director reține că anagajatorul a acordat o majorare mai mare decât era prevăzută în Regulamentul de negociere.

De asemenea, Colegiul director reține că petentul nu specifică etnia din care face parte.

24. Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriile mai sus invocate **nu poate fi reținut**, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriile invocate;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 **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 24.03.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 02.04.2021
Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.