



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 454 din 26.05.2021

Dosar nr.: 429/2020

Petiția nr.: 3552/15.06.2020

Petent:

Reclamat: NEXTGEN COMMUNICATION SRL

Obiect: posibilă faptă de discriminare la locul de muncă pe criteriul salarial

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. NEXTGEN COMMUNICATION SRL prin reprezentant legal – cu sediul în București, Șos. București- Ploiești nr.4244, BBTP, Clădirea A, Aripa A2, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, în calitate de angajat al reclamatei pe postul de dispecer sesizează o posibilă faptă de discriminare pe criteriul salarial.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților citând prin adresa nr. 4733/04.08.2020 ținând cont de starea de pandemie creată de virusul SARS-CoV-2. Ulterior, prin adresa 3552/22.07.2020, CNCD a solicitat petentului precizarea petiției în ceea ce privește obiectul, arătarea motivelor de fapt și de drept, arătarea dovezilor pe care se sprijină inclusiv precizarea datei la care s-a produs situația sesizată.

5. Părțile au răspuns la adresa emisă de CNCD înregistrată cunr. 4733/04.08.2020 transmițând punctul lor de vedere.

6. Procedura legal îndeplinită.

IV.Susținerile părților



Suștinerea petentului

7. Petentul, în calitate de angajat al reclamatei pe postul de dispecer sesizează o posibilă faptă de discriminare pe criteriul salarial.

8. Petentul a adus la cunoștință părții reclamate discriminarea la care este supus, pe criteriul salarial, în comparație cu ceilalți angajați.

9. Petentul se plânge de faptul că deși a acoperit o arie complexă de atribuții ocupându-se de implementarea unui proiect chiar dacă nu a fost direct nominalizat, s-a ocupat de necesitatea preluării și rezolvării sesizărilor rețelei de net, ca mai apoi să se ocupe de preluarea și programarea ticketelor prin inițierea apelurilor către client. Iar ulterior să fie implicat și în ticketele sesizărilor TV. Petentul susține că la evaluarea muncii sale, după data de 02.07.2019 societatea a ținut cont doar de ultima sa activitate, ignorându-i celelalte servicii prestate.

10. În sprijinul susținerilor sale, petentul atașează corespondența purtată cu conducerea societății.

11. Prin adresa nr. 3983/02.07.2020 petentul subliniază că în principal preia ticketele de TV, iar salariul nu a fost unul negociat și cu toate că evaluarea se raportează în general la media întregii echipe, nivelul salariului diferă, deși atribuțiile sunt aceleași. De asemenea, petentul arată că este nemulțumit de suprasolicitarea sa și de stresul la care este supus, suferind de mai multe afecțiuni, în timp ce societatea se va bucura de bonusuri suplimentare.

12. Petentul își întemeiază petiția pe dispozițiile art. 1, alin. 2, lit. c) din OG nr.137/2000, republicată, art. 23, alin 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.5 alin.3 și alin. 4 din Codul muncii.

13. Prin adresa 4417/22.07.2020 petentul subliniază că societatea reclamată i-a șters orele suplimentare lucrate în perioada mai - iunie 2017. De asemenea, în aceeași adresă petentul aduce în discuție un act adițional la contractul individual de muncă precizând că în optica sa reprezintă un act prin care este încălcat principiul nediscriminării și cu care acesta nu a fost de acord, fapt ce l-a semnalat conducerii, nesemnând documentul.

14. Prin adresa nr. 7296/16.11.2020, petentul a depus concluzii scrise prin care a combătut punctul de vedere al reclamatei, acesta subliniind că actul adițional nu a fost semnat de petent întrucât acesta nu a fost de acord cu proporționalitatea dintre sarcini și salariu, considerându-l discriminatoriu.

Suștinerea părții reclamate

15. Reclamatul prin adresa înregistrată la CNCD sub nr. 5083/20.08.2020 a transmis punctul de vedere cu privire la această sesizare. Prin acest punct de vedere, reclamatul susține următoarele:

- admiterea excepției tardivității plângerii formulate de petent în temeiul art. 20, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată coroborat cu art. 21 și 23 din Procedura Internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, având în vedere că petentul face referire la un act adițional din anul 2017 aferent contractului individual de muncă, act pe care nu l-a semnat, dar nici nu a întreprins niciun demers la CNCD prin care să semnaleze presupusele fapte de discriminare din cuprinsul acestuia;

- admiterea excepției lipsei obiectului plângerii formulate conform art. 33 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, având în vedere petentul nu are o coerență în susținerea motivelor care au determinat presupusele fapte de discriminare, invocând

În susținerea sesizării aspect care nu pot conduce la determinarea unui raport de cauzalitate între fapta săvârșită și criteriul de discriminare invocat de petent;

- petentul s-a angajat în societate în baza contractului individual de muncă nr. 1311/04.07.2016 ocupând funcția de administrator de rețea de calculatoare în cadrul Departamentului Operațiuni. La data de 22.12.2017 urmare a modificării legislative în materie fiscală prin adoptarea OUG nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal reprezentanții departamentului Resurse Umane au transmis către salariații societății un e-mail de informare privind recente modificări legislative.

În data de 01.01.2018 societatea a stabilit că începând cu această dată fiecare salariat trebuie să aibă posibilitatea de a semna un act adițional la CIM prin intermediul căruia ar putea exista mărimi salariale, astfel încât salariul de bază net lunar să fie același cu cel pe care salariatul l-ar fi primit prin aplicarea modelului de fiscalizare anterior aplicării OUG nr. 79/2017.

În urma deciziei petentului de a nu semna actul adițional în cauză, societatea a aplicat dispozițiile art. 146 alin.1 și 3 din OUG nr. 79/2017 și a reglat venitul minim brut al petentului, salariul acestuia scăzând semnificativ.

Societatea subliniază că până să pună în aplicare prevederile noi nenumărate persoane din conducerea societății au încercat să îi explice petentului și să îl determine să semneze actul adițional.

Având în vedere cele prezentate, societatea arată că de fapt obiectul prezentei sesizări nu se încadrează în definiția discriminării și cu atât mai puțin în competența de soluționare a celor prezentate de petent, care reprezintă de fapt un litigiu de muncă și nicidecum nu se poate prezuma existența unei discriminări.

În anul 2020 la nivelul întregului Departament de Operațiuni s-a hotărât ca și decizie de business, adoptarea unui nou tip de desfășurare a activității, ce implică și atribuții comune pentru salariat, astfel încât aceștia să fie degrevați de numeroase solicitări venite din partea clienților societății.

În acest sens, la data de 15.05.2020 a fost transmis un e-mail către toți angajații Departamentului Operațiuni prin care se încunoștințau cu privire la noile măsuri aplicabile, tuturor salariaților având funcția de Administrator de Rețea de calculatoare cât și celor având funcția de Dispecer care vor susține activitatea de preluare a ticketelor CATV, petentul având aceste atribuții în Fișa Postului –anexă la CIM.

Reclamata susține că deși petentul nu a semnat Actul adițional la CIM, societatea i-a actualizat minimul salarial de la 1790 lei la 1900 lei.

Ca urmare a celor precizate, reclamata solicită pe fond respingerea sesizării petentului ca neîntemeiată.

16. În vederea demonstrării susținerilor sale, societatea reclamată înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri atașând o serie de documente, respective CIM al petentului și cel 4 acte adiționale, fișa postului petentului, e-mail-ul transmis în 15.05.2020, decizia de modificare salarială nr. 248/29.12.2018

17. Prin adresa nr. 6905/03.11.2020, reclamata a transmis concluziile sale scrise, concluzii prin care reiterează aceleași solicitări, precizând aceleași aspecte.

V. Cadrul legal

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

18. Ulterior analizei celor expuse și a documentelor aflate la dosar, Colegiul director consideră aplicabile sesizării nr. 3552/15.06.2020 dispozițiile:

- art.4, alin. 2 și art. 32, alin.1 din cuprinsul Constituției României;
- art. 2 alin.1 din cuprinsul OG nr. 137/2000, republicată;
- **art. 21 și 33 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of nr. 348/06.05.2008**

19. Colegiul director reține că petentul, în calitate de angajat al reclamatei pe postul de dispecer sesizează o posibilă faptă de discriminare pe criteriul salarial²⁰. În drept, potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd *„(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”*, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu respectiv, excepția tardivității introducerii sesizării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Corelativ circumstanțierii faptelor *ratione temporis*, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade de timp.

21. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor 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”*. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare *ratione temporis*, 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. Din interpretarea alin.1 al art. 20, 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.²² Față de aspectele reținute mai sus, coroborat cu introducerea petiției la CNCD la data de 29.12.2016 observă că faptele deduse soluționării exced termenului de 1 an prevăzut de O.G. nr. 137/2000.

23. Față de această excepție, Colegiul director reține că petentul sesizează fapte care s-au petrecut începând cu data 02.07.2019, iar sesizarea sa a fost introdusă în data de 15.06.2020, motiv pentru care respinge excepția invocată, urmând a se pronunța în acest sens.

24. Colegiul director ulterior analizării primei excepții trece la analizarea celei de a doua excepții invocate de partea reclamată, respectiv excepția lipsei obiectului plângerii formulate conform art. 33 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor. Luând act de susținerile părților, dar și de documentele aflate la dosar, Colegiul director urmează să respingă excepția invocată considerând că obiectul sesizării se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată.

25. Ulterior analizării celor două excepții, Colegiul director trece la analizarea fondului sesizării nr. 3552/15.06.2020.

26. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al

Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În acest sens, Colegiul director urmează să departajeze cele două capete de cerere descrise de petentă în prezenta sesizare.

27. Față de obiectul cererii, cel privind faptele de discriminare la care este supusă petenta de către partea reclamată, la locul de muncă, Colegiul urmează să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. 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. Astfel, în măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

28. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

29. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 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*”.

30. În analizele de fond a faptei de discriminare, Colegiul director are în vedere îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;

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

31. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director analizează dacă suntem în prezența unui tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând atât probatoriul cât și susținerile petentului constată că petentul nu a indicat în concret un criteriu de discriminare.

32. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată cât în legătură cu un aspect de legalitate, ceea

ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 sau alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit.

33. Colegiul director constată că, nu sunt îndeplinite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, petentul neindicând un criteriu, astfel nu a fost încălcat principiul nediscriminării.. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

34. În subsidiar, Colegiul director constată că prezenta cauză nu se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată, fapta prezentată fiind de fapt un conflict de muncă asupra căruia se pot pronunța instanțele de judecată..

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. Respingerea excepției tardivității invocate de parte de partea reclamată, conform art. 21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 raportată la obiectul cauzei;
2. Respingerea excepției lipsei obiectului invocată de parte de partea reclamată, conform art. 33 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M. Of. nr. 348 din 6 mai 2008 raportată la obiectul cauzei;
3. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform dispozițiilor art.2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu);
4. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2, alin.1 al O.G.nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată (ne aflăm în prezența unui conflict de muncă);
5. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 26.05.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN - Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN

– Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, POPA SORINA
CLAUDIA – Membru

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării:03.06.2021

Motivată și tehnoredactată CJ/CCS

Indici statistică:

Domeniu:I

Criteriu:-

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.