



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 211
din data de 03.04.2014**

Dosar nr.: 634/2013

Petiția nr.: 5509 din data de 23.08.2013

Petent: MO

Reclamat: S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin director general TI

Sindicatul Liber al S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin președinte NC

Obiect: victimizare (determinată de plângerea formulată de petent, înregistrată sub nr. 32/04.01.2013 în dos. nr.06/2013)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. MO,

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin director general TI,

I.2.2. Sindicatul Liber al S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin președinte NC,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Victimizare determinată de plângerea formulată de petent, înregistrată sub nr. 32/04.01.2013 în dos. nr.06/2013.

III. Procedura de citare

3.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 5509 din data de 23.08.2013, 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.

3.2. Prin adresa nr. 5509 din data de 12.09.2013 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 5906 din data de 12.09.2013 au fost citate părțile reclamate. Părțile au fost citate pentru data de 01.10.2013. Procedură legal îndeplinită.

3.3. Prin adresa nr. 6229 din data de 27.09.2013 petentul a transmis punctul său de vedere.

3.4. Prin adresa nr. 6339 din data de 02.10.2013 partea reclamată a depus note scrise.

3.5. Prin adresa nr. 6386 din data de 04.10.2013 s-a transmis petentului punctul de vedere depus de către partea reclamată.

3.6. Prin adresa nr. 6593 din data de 16.10.2013 partea reclamată a depus note scrise.

3.7. Prin adresa nr. 6765 din data de 23.10.2013 petentul a depus concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția având nr. de înregistrare 5509 din data de 23.08.2013 petentul solicită constatarea vicitimizării determinată de plângerea formulată de acesta, înregistrată sub nr. 32/04.01.2013 în dos. 06/2013 (CNCD).

4.1.2. Petentul precizează faptul că în ultimele zile ale lunii iulie, până la data de 26.07.2013, pe baza unor criterii nedeclarate și necunoscute salariaților, conducerea S.C. APAVITAL S.A. Iași a procedat la majorarea salarială a angajaților care la evaluarea profesională pentru anul 2012 au obținut cel puțin calificativul „**BINE**”, majorarea salarială urmând a-și produce efectele începând cu luna iulie 2013. Deși petentul a obținut calificativul „**BINE**”, conducerea societății a decis ca în cazul acestuia să nu se aplice această majorare salarială.

4.1.3. În urma solicitărilor către conducerea societății cu privire la refuzul de a i se acorda și acestuia majorarea salarială, petentul precizează faptul că decizia a fost determinată de faptul că se află în conflict cu societatea angajatoare ca efect al reclamației făcute de către acesta la CNCD.

4.1.4. Petentul mai susține faptul că în perioada ianuarie – iulie 2013 nu i-a fost atribuită nici o sarcină de serviciu.

4.1.5. Petentul subliniază faptul că măsura adoptată de către conducerea angajatorului SC APAVITAL SA Iași, are caracter subiectiv și este un efect direct rezultat în urma petiției anterioare nr. 32/04.01.2013, făcută de acesta către CNCD și care s-a constituit în dosarul nr. 06 / 2013.

4.1.6. *Acest lucru este susținut și de afirmația făcută de către șeful serviciului de investiții (din care petentul face parte) la aliniatul 3 ...din scrisoarea nr. 24210/22.07.2013, pe care a întocmit-o drept răspuns la solicitarea reprezentanților CNCD care s-au deplasat în Iași pentru o anchetă directă-în dosarul anterior. Conform textului de la acest aliniat se face afirmația că din partea conducerii „**Nu există și nu a existat nicio „premeditare a retrogradării salariului” domnului MO. Dimpotrivă, domnul Miron a obținut calificativul „bine” la evaluarea anuală și va beneficia de creștere salarială atunci când aceasta va fi făcută**”. Este evident că la data întocmirii scrisorii, șeful*

serviciului de investiții cunoștea / recunoștea faptul că îndeplinesc condițiile pentru majorarea salarială care urma să fie aplicată și nu mă excludea de la aceasta. Tot de aici, mai rezultă că singurul criteriu care a stat la baza majorării salariale este cel definit de nivelul calificativului obținut la evaluarea profesională pentru anul 2012. De asemenea, se evidențiază faptul că într-un final „top-managementul” societății, încălcându-și propriile principii, reguli și criterii privind acordarea majorării salariilor, în cazul meu s-a lăsat condus de resentimente, aplicându-mi o „pedeapsă” administrativă nejustificată obiectiv. Menționez că dispun de copia acestei scrisori întocmită de către șeful de serviciu, pe care o atașez la prezenta, deoarece mi-a fost transmis și mie, în mod oficial, prin registratura SC APAVITAL SA Iași.

În anexă au fost depuse înscrisuri:

- **Informare** privind calificativul „**bine**” acordat la evaluarea profesională;
- Contestația nr. 6968/06.03.2013 cu privire la calificativul acordat și asupra modului de derulare a procesului de evaluare profesională;
- Revenire la Contestație prin scrisoarea nr.15037/13.05.2013, prin care petentul avertiza faptul că în pofida prevederilor Regulamentului Intern și a procedurilor PL-007 și PL-091 din Sistemul de Management Integrat, nu primise încă nici un răspuns la contestație, cu toate că termenul calendaristic maxim era depășit deja cu 50 de zile lucrătoare;
- Răspunsul comisiei de reevaluare la Contestație, nedatat, neînregistrat.

4.1.7. Prin adresa nr. 6765 din data de 23.10.2013 petentul a depus concluzii scrise. Referitor la argumentația formulată de către SC APAVITAL SA Iași prin reprezentantul acesteia " BOSTINA & ASSOCIATES S.P.R.L." sub titulatura Note Scrise, document înregistrat la CNCD cu nr. 6339/02.10.2013, precum și asupra documentelor anexate de acesta în susținerea afirmațiilor sale, petentul face următoarele precizări:

- la aliniatul 4/ pag.2 se afirmă că la data de 20 mai 2013 patronatul și sindicatul din cadrul SC APAVIATL SA Iași ar fi derulat negocieri cu privire la majorarea salariilor precum și asupra cuantumului acestora; în urma majorării prevăzute în Protocolul nr. 16155/2013 care se presupune că ar fi devenit o anexă la contractul colectiv de muncă; petentul subliniind faptul că salariații SC APAVITAL SA nu au luat cunoștința de existența acestui Protocol și a criteriilor stipulate în acesta, așa cum nici petentul nu a luat la cunoștința despre existența și conținutul acestuia.

Conform Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern și a procedurilor stabilite la nivel de Sistem de Management Integrat (SIM), orice modificare care intervine în Contractul Colectiv de Muncă sau în conținutul Regulamentului Intern, două documente foarte importante prin care sunt stabilite regulile/ normele privind relațiile dintre salariați și patronat respectiv între salariați, trebuie să fie aduse la cunoștința tuturor, salariații recunoscând sub semnătură, de luare la cunoștință și de însușire.

În cazul de față nu există o asemenea aducere la cunoștința salariaților, în mod oficial sau altfel, despre condițiile și criteriile majorării salariale.

Petentul susține faptul că „**este greu de crezut că sindicatul a consimțit la acceptarea unei astfel de formă discriminatorie pentru majorarea salariilor, numai în cazul anumitor salariați, riscând astfel să provoace o revoltă la nivelul celorlalți, care reprezintă totuși un procent de 20% din total**”. Se mai susține faptul că la aliniatul 7/pg. 2 din Note Scrise se face afirmația că „**pe aceste criterii obiective**” 80% dintre salariați au beneficiat de majorare salarială. Atrag atenția asupra faptului că dacă calificativul obținut în urma evaluării activității profesionale din anul 2012 ar putea fi considerat un criteriu (dar care nu se bazează pe indicatori și pe criterii obiective de determinare) celălalt criteriu mai nou definit (care schimbă regulile „în timpul jocului”) ca fiind.. gradul de implicare și aportul adus de salariat la realizarea obiectivelor societății în anul 2013” nu poate fi considerat sub nici o formă ca având caracter de **obiectivitate**, pentru că nu este cuantificabil, nu este măsurabil și nici nu poate fi standardizat. Luarea în considerare pentru evaluare, chiar și după acest nou criteriu, a perioadei în care salariatul a absentat motivat (concediu medical, concediu de odihnă, concediu fără salariu, etc) contravine Procedurii de evaluare profesională a salariaților PL-091, cuprinsă în SMI al societății. La capitolul 2. Domeniu de aplicare, articol 2.13 se precizează că : „**Persoanele care absentează motivat nu sunt supuse procesului de evaluare, pentru perioada absenței de la locul de muncă**”. În plus procesul de evaluare pentru activitatea anului 2013 urmează să aibă loc abia la începutul anului 2014.

De asemenea, petentul susține faptul că partea reclamată nu i-a remis niciun răspuns la adresele transmise sau **clarificări la niciuna din petițiile/scrisorile transmise de către acesta conducerii societății, consiliul de administrație sau către sindicatul societății, atât în dosarul CNCD nr. 32/04.01.2013 cât și în cazul de față, susținând faptul că adresa actuală a domiciliului stabil (și de corespondență) trecută în scrisoare este eronată. Noua adresă a domiciliului acestuia a fost adusă la cunoștința angajatorului de mai multe ori din anul 2003 și până în prezent, Contractul Individul de muncă a fost modificat prin acte adiționale. De altfel, în legitimația de serviciu (atașată în copie), se poate vedea noua adresă a domiciliului precum seria cărții de identitate depusă în copie la dosarul personal. În plus, de-alungul corespondenței petentului direct cu angajatorul dar și prin documentele transmise către CNCD, care mai apoi au ajuns la cunoștința angajatorului, petentul susține faptul că a „dezvăluit” fără nicio rezervă adresa de domiciliu la care a solicitat, în câteva scrisori anterioare, să-i fie trimise răspunsurile, dacă nu se poate face acest lucru prin registratura societății (modalități care sunt reglementate și de Regulamentul Intern).**

Potentul susține faptul că adresa a fost scrisă eronat în mod voit pentru că, dacă va fi cazul, să se poată justifica neprimirea ei de către acesta tocmai din cauza acestei erori. Petentul face referire la următorul aspect „**prin reprezentantul BOSTINA & ASSOCIATES SPRL, angajatorul reușește într-un târziu, abia în data de 01.10.2013, să descopere și să pună în evidență și cauza pentru care eu nu am reușit să îndeplinesc (deja în tot anul 2013) criteriul privind aportul și implicarea la realizarea obiectivelor societății, respectiv faptul că în luna februarie 2013 am beneficiat de concediu medical și nu pentru orice fel de diagnostic ci pentru**

EPISOD DEPRESIV. Presupun că scoaterea în evidență a diagnosticului prin folosirea majusculelor, dorește să pună CNCD în gardă cum că aveți de a face cu o persoană cu anumite deficiențe de natură psihologică sau poate psihică, care nu este în „toate mințile” și ca atare nu ar trebui să o luați în considerare sau față de care trebuie să aveți unele rezerve”.

4.1.8. În opinia petentului, conducerea SC APAVITAL SA Iași introduce în mod nelegal, o nouă formă de penalizare a salariatului, concretizată prin refuzul acordării majorării salariale, indiferent câte alte criterii și indicatori de performanță îndeplinește, dacă acesta s-a îmbolnăvit și /sau a beneficiat cumva de concediu medical în perioada de referință. Mai susține faptul că în perioada ianuarie - iunie a.c. presupune că au mai fost și alți salariați care au fost nevoiți să „absenteze” fiind în concediu medical (probabil nu pentru EPISOD DEPRESIV ca și acesta) și care îndeplinind criteriul calificativului minim au beneficiat totuși de majorarea salarială. De asemenea, petentul opinează faptul că este de remarcat faptul că **angajatorul concentrează, cel puțin în cazul acestuia, toată activitatea anului curent în cele 22 de zile lucrătoare în care a absentat fiind în concediu medical.**

4.1.9. Petentul susține faptul că, în argumentația făcută în textul intitulat NOTE SCRISE, angajatorul și reprezentantul sau casa de avocatură, nu fac absolut nicio trimitere la perioada ianuarie _ august a.c. în care nu a primit nicio sarcină de serviciu, perioadă în care chiar se poate afirma că **„gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății”** au fost cu adevărat foarte mult diminuate, iar începând cu data de 02.08.2013, i-au fost atribuite, pentru activitatea de diriginte de șantier, două obiective de investiții.

Sușinerile părții reclamate

S.C. APAVITAL S.A. Iași

4.2.1. Partea reclamată susține faptul că aspectele sesizate de către petent nu intră sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

4.2.2. Se susține faptul că în urma evaluării profesionale ce a avut loc la nivel de unitate în anul 2012, petentul a obținut calificativul „BINE,,. La data de 20 mai 2013, în urma negocierilor purtate între Patronatul S.C. APAVITAL S.A. Iași și **Sindicatul APAVITAL, s-a încheiat Procesul verbal de negociere a cuantumului majorării salariale pentru anul 2013, numit în continuare Protocolul nr. 16155/2013.**

4.2.3. La punctul 5 al Protocolului se prevede că *„ Salariaților care au obținut la evaluare calificativul bine li se va majora salariul de bază brut cu un procent de 10% însă....corelat cu gradul de implicare și aportul adus de salariat la realizarea obiectivelor societății în anul 2013,,* conform prevederilor punctului 3. Pe baza acestor criterii obiective, în temeiul Protocolului nr. 16155/2013, Consiliul de administrație al APAVITAL a

adoptat Decizia nr. 36/22.05.2013 prin care s-a stabilit că majorarea salarială se va acorda începând cu data de 01.06.2013; **din totalul de 1094 salariați ai APAVITAL, 880 au beneficiat de creșterea salarială iar 214 nu.** Cu toate că petentul a obținut calificativul „bine,, la evaluarea din anul 2012, nu a îndeplinit și cel de-al doilea criteriu cumulativ, respectiv gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013, aspect evidențiat și în răspunsul societății la solicitarea petentului, respectiv în adresa nr. 25895/30.08.2013. **Se face precizarea că petentul a fost în concediu medical începând cu data de 31.01.2013 până la data de 01.03.2103. Concediul medical a fost acordat pentru EPISOD DEPRESIV.**

4.2.4. În opinia părții reclamante, în speța de față nu există o discriminare în sensul prevăzut de art. 2 din O.G. nr. 137/2000 întrucât excluderea petentului de la majorarea salarială a avut drept temei criteriile obiective privind activitatea profesională, criteriile care au fost aplicate tuturor angajaților APAVITAL.

4.2.5. Prin adresa nr. 6593 din data de 16.10.2013 partea reclamată a depus note scrise. **În legătura cu solicitarea de clarificare adresată de membrii Colegiului director al CNCD apărătorului ales al S.C. APAVITAL S.A., în ședința de audieri din data de 01.10.2013, referitor la numărul de salariați ai subscrisei care au obținut calificativul "bine" însă nu au beneficiat de majorarea salarială ca urmare a neîndeplinirii celui de-al doilea criteriu cumulativ, respectiv "gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013", partea reclamată precizează faptul că dl. MO a fost singurul care nu a îndeplinit acest al doilea criteriu.**

Referitor la cercetarea disciplinară la care a fost supus petentul MO în data de 08.01.2013, se face precizarea că aceasta a avut ca obiect o sesizare a unuia dintre contractorii subscrisei, S.C. EUROPARTENER S.R.L. și nu a atras aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține o posibilă faptă de victimizare ca urmare sesizării CNCD cu privire la anumite acțiuni de hărțuire la locul de muncă, în data de 04.01.2013.

Colegiul director a reținut faptul că, conducerea S.C. APAVITAL S.A. Iași, a procedat la majorarea salarială a angajaților care la evaluarea profesională pentru anul 2012 au obținut cel puțin calificativul „**BINE**”, majorarea salarială urmând a-și produce efectele începând cu luna iulie 2013. Deși petentul a obținut calificativul „**BINE**”, conducerea societății a decis ca în cazul acestuia să nu se aplice această majorare salarială.

De asemenea, Colegiul reține din declarația petentului faptul că „*acest lucru este susținut și de afirmația făcută de către șeful serviciului de investiții (din care petentul face parte) la aliniatul 3 ...din scrisoarea nr. 24210/22.07.2013, pe care a întocmit-o drept răspuns la solicitarea reprezentanților CNCD care s-au deplasat în Iași pentru o anchetă directă în dosarul anterior; conform textului de la acest aliniat se face afirmația că din partea conducerii „Nu există și nu a existat nici o „premeditare a retrogradării salariului” domnului MO. Dimpotrivă, domnul Miron a obținut calificativul „bine” la evaluarea anuală și va beneficia de creștere salarială atunci când aceasta va fi făcută”.* Este evident că la data întocmirii scrisorii, șeful serviciului de investiții cunoștea / recunoștea faptul că îndeplinesc condițiile pentru majorarea salarială care urma să fie

aplicată și nu mă excludea de la aceasta. Tot de aici, mai rezultă că singurul criteriu care a stat la baza majorării salariale este cel definit de nivelul calificativului obținut la evaluarea profesională pentru anul 2012. De asemenea, se evidențiază faptul că într-un final „top-managementul” societății, încălcându-și propriile principii, reguli și criterii privind acordarea majorării salariilor, în cazul, meu s-a lăsat condus de resentimente, aplicându-mi o „pedeapsă” administrativă nejustificată obiectiv. Menționez că dispun de copia acestei scrisori întocmită de către șeful de serviciu, pe care o atașez la prezenta, deoarece mi-a fost transmis și mie, în mod oficial, prin registratura SC APAViTAL SA Iași.

Se mai reține faptul că la data de 20 mai 2013 patronatul și sindicatul din cadrul SC APAViTAL SA Iași a derulat negocieri cu privire la majorarea salariilor precum și asupra cuantumului acestora. În urma negocierilor a rezultat Protocolul nr. 16155/2013 care se presupune că ar fi devenit o anexă la contractul colectiv de muncă.

De asemenea se mai reține faptul că petentul nu a luat la cunoștință de existența acestui Protocol și a criteriilor stipulate în acesta.

Colegiul director a reținut din **adresa nr. 6593 din data de 16.10.2013 transmisă de către partea reclamată faptul că, referitor la numărul de salariați ai subscrisei care au obținut calificativul "bine" însă nu au beneficiat de majorarea salarială ca urmare a neîndeplinirii celui de-al doilea criteriu cumulativ, respectiv "gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013", MO a fost singurul care nu a îndeplinit acest al doilea criteriu; solicitare privind inversarea sarcinii probei de către reclamat.**

5.2. În drept, potrivit art. 7 din O.G. 137/2000 R „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”. Definiția faptei de victimizare se referă la depunerea de către petent atât a unei acțiuni în instanță dar și a unei plângeri către orice organism sau persoană ce ar putea lua măsuri coercitive împotriva reclamatului.

Victimizarea, asemănător hărțuirii, reprezintă o formă de discriminare introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

5.3. Astfel, Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora „Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru **protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”** „.

5.4. Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „Din punct de vedere juridic, prestarea muncii și salarizarea ei sunt obligații principale ce rezultă pentru salariat și,

respectiv, pentru angajator, din încheierea contractului individual de muncă sau din existența raportului de serviciu. Reglementările legale stabilesc principiul conform căruia pentru munca prestată fiecare persoană are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului respectiv. Prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 (1949) privind protecția salariului, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, s-a stabilit că, în sensul acestei convenții, termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care angajatorul le datorează unui salariat în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

5.5. De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „Unul dintre principiile sistemului de salarizare este acela al egalității de tratament în stabilirea salariului, consacrat de art. 41 alin. (4) din Constituția României și de art. 6 alin. (3) din Codul muncii, cel de-al doilea text fiind introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în concordanță cu normele Uniunii Europene. Acest principiu de ordine publică: "la muncă egală sau de valoare egală, salariu egal" exclude orice discriminare în materia stabilirii sau modificării salariilor. Dacă felul muncii este același, dacă cerințele și condițiile de muncă sunt aceleași, dacă munca este egală sau de valoare egală, diferențierile de salarizare nu se justifică. Sunt admisibile diferențieri de salarii pentru funcții/posturi similare dacă sunt dimensionate în funcție de nivelul studiilor, în raport cu importanța și complexitatea muncii, cu funcția/postul/meseria îndeplinit(ă) după cantitatea, calitatea și valoarea muncii, în raport cu condițiile de muncă și în funcție de vechimea în muncă, îndeosebi în specialitate, diferită”. (vezi Decizia nr. 24 din 12 mai 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 894 din 30 decembrie 2008).

5.6. Din înscrisurile depuse la dosar, precum și din susținerile părților se constată că petentul a sesizat inițial Consiliul cu privire la alte fapte în luna ianuarie 2013, plângerea formulată de petent a fost înregistrată sub nr. 32/04.01.2013 în dos. nr.06/2013. În urma evaluării profesionale ce a avut loc la nivel de unitate în anul 2012, petentul a obținut calificativul „BINE,,. La data de 20 mai 2013, în urma negocierilor purtate între Patronatul S.C. APAVITAL S.A. Iași și **Sindicatul APAVITAL, s-a încheiat Procesul verbal de negociere a cuantumului** majorării salariale pentru anul 2013, numit în continuare Protocolul nr. 16155/2013. La punctul 5 al Protocolului se prevede că „ *Salariaților care au obținut la evaluare calificativul bine li se va majora salariul de bază brut cu un procent de 10% însă...corelat cu gradul de implicare și aportul adus de salariat la realizarea obiectivelor societății în anul 2013,,* conform prevederilor punctului 3. Pe baza acestor criterii, în temeiul Protocolului nr. 16155/2013, Consiliul de administrație al APAVITAL a adoptat Decizia nr. 36/22.05.2013 prin care s-a stabilit că majorarea salarială se va acorda începând cu data de 01.06.2013; **din totalul de 1094 salariați al APAVITAL, 880 au beneficiat de creșterea salarială iar 214 nu.** Cu toate că petentul a obținut calificativul „bine,, la evaluarea din anul 2012, nu a îndeplinit și cel de-al doilea criteriu cumulativ, respectiv gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013, aspect evidențiat și în răspunsul societății la solicitarea petentului, respectiv în adresa nr. 25895/30.08.2013. **Începând cu data de 31.01.2013 până la data de 01.03.2103 petentul a fost în concediu medical.** Prin adresa nr. 6593 din data de

16.10.2013 partea reclamată a depus note scrise, **în urma solicitării adresate părții reclamate în ședința de audieri din data de 01.10.2013, prin care se face precizarea faptului că petentul a fost singurul care nu a îndeplinit cel de-al doilea criteriu și anume "gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013".**

5.7. Deși în cadrul ședinței de audieri partea reclamată susține că **din totalul de 1094 salariați al APAVITAL, 880 au beneficiat de creșterea salarială iar 214 nu**, din adresa nr. 6593 din data de 16.10.2013 prin care s-a solicitat precizarea clară a persoanelor care nu au beneficiat de majorare salarială, reiese faptul că **petentul a fost singurul care nu a beneficiat de această majorare**. Prin neacordarea majorării salariale motivat de faptul că petentul a beneficiat de concediu medical, partea reclamată restrânge analizarea gradului de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății într-un mod mai puțin obiectiv; analiza în sine nu face trimitere la perioada în care petentul nu se afla în concediu medical. Prin urmare, acest gen de comportament este unul advers, defavorabil, este o reacție venită ca urmare a adresării primei sesizări de către petent Consiliului, relevând astfel o incontestabilă legătură de cauzalitate între cele două evenimente.

5.8. Potrivit art. 20 alin 6 din OG nr. 137/2000R (6) *Persoana interesată va prezenta fapte 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.*

5.9. Pe de altă parte, în raport cu principiul inversării sarcinii probei prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, (vezi Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008) Colegiul director a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru, petentul, trebuie să indice suficiente elemente pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de a dovedi fapte, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte, de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

Desigur, trebuie subliniat că nu este impusă dovedirea unui fapt negativ cât a unui fapt pozitiv concret strâns legat de o justificare obiectivă și rezonabilă. În absența unei explicații “de nevinovăție” de natură a răsturna prezumția că un criteriu interzis a stat la

baza tratamentului diferit, o jurisdicție sau o altă instanță competentă este în drept să constate existența unei discriminări. Aplicarea principiului inversării sarcinii probei este în mod similar contextualizat de Curtea Europeană de Justiție care arată că în cazul în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, 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 un 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.)

5.10. Or, prin adresa nr. 6593 din data de 16.10.2013 partea reclamată a depus note scrise, ***prin care se arată că petentul a fost singurul care nu a îndeplinit cel de-al doilea criteriu și anume "gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013".*** Astfel raportându-se la aspectele invocate de partea reclamată, Colegiul director reține că, din cei 214 angajați care nu au beneficiat de majorarea salarială, doar unul singur, respectiv petentul, nu a îndeplinit criteriul ce constă în "gradul de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății în anul 2013". Colegiul director nu analizează modalitatea în care angajatorul consideră că un angajat se implică ori își aduce aportul la realizarea obiectivelor societății, însă este cel puțin dubios cum dintre toți angajații, 1094 la număr, unul singur nu s-a implicat și nu și-a adus aportul la realizarea obiectivelor companiei doar pentru că a fost în concediu medical.

Prin neacordarea majorării salariale motivat de faptul că petentul a beneficiat de concediu medical, partea reclamată restrânge analizarea gradului de implicare și aportul adus la realizarea obiectivelor societății într-un mod mai puțin obiectiv; analiza în sine nu face trimitere la perioada în care petentul nu se afla în concediu medical. Prin urmare, acest gen de comportament este unul advers, defavorabil, este o reacție venită ca urmare a adresării primei sesizări de către petent Consiliului, relevând astfel o incontestabilă legătură de cauzalitate între cele două evenimente.

5.11. Urmare a celor sesizate și analizate, Colegiul director propune constatarea săvârșirii faptei contravenționale de victimizare în sensul art. 2 alin. 7 din O.G. 137/2000 R, petentul fiind victima unui tratament advers din partea reclamatului. Se propune sancționarea reclamatului cu amendă în cuantum de 2000 lei prin coroborarea art. 2 alin. 7 cu art. 26 alin.1 din OG 137/2000 R.

5.12. Față de Sindicatul Liber al S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin președinte NC nu se pot reține fapte incidente art. 2 alin. 7 din OG. 137/2000 R.

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. Față de **S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin director general TI**, aspectele sesizate, și anume, **neacordarea majorării salariale**, intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Sancționarea S.C. APAVITAL S.A. Iași, cu sediul în Iași, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei, potrivit art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 R coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. Față de **Sindicatul Liber al S.C. APAVITAL S.A. Iași, prin președinte NC** nu se pot reține fapte incidente art. 2 alin. 7 din OG. 137/2000 R.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finanțe Publice a municipiului Iași.

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BERTZI Theodora - Membru

HALLER Istvan – Membru

PANFILE Anamaria - Membru

LAZĂR Maria - Membru

STANCIU Claudia Sorina - Membru

VASILE Alexandru Vasile - Membru

Hotărâre redactată și motivată de F.V. și S.C.S.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.