



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA Nr. 859
din 27.11. 2008

Dosar nr: 521/2008 .

Petiția nr: 15807 din data de 04.07.2008.

I .Petent: N. D cu domiciliul ales în

II.2. Numele și reședința reclamatului

2.1 S.C. Unicredit Țiriac Bank S.A cu domiciliul ales în București, str.Ghețarilor, Nr.23-25, sector 1

Obiect: "Discriminare salarială".

III. Precedura citării.

Prin emiterea citațiilor cu nr.10296,10297, din data de 31.07.2008, pentru data de 28.08.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen au răspuns petenta și reclamatul prin prezență la audieri și prin emiterea unor puncte de vedere.

IV. Obiectul sesizării și susținerile părților

A. Petenta a sesizat Tribunalul Constanța care, la rândul lui ,sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. Se consideră discriminată de către S.C. Unicredit Țiriac Bank S.A.
2. I-a fost modificat contractul de muncă atât în ce privește felul muncii, cât și salariul.
3. Pe parcursul derulării raporturilor de muncă, salariul său a mai fost modificat și ca urmare a majorărilor periodice colective practicate la nivelul societății pentru toți angajații.
4. Petenta invocă tratamentul diferențiat între persoane cu aceeași funcție, determinat de criteriul neapartenenței la entitatea macedoneancă(aspect reliefat cu prilejul audierii), precum și situația sau responsabilitatea familială.
5. Din data de 01.08.2007 i s-a schimbat felul muncii în sensul că a fost trecută pe postul de coordonator colectiv bancă, post ce are caracter de conducere. Această măsură nu a avut însă și efect asupra corelării drepturilor salariale. Sub acest aspect petenta se consideră discriminată în raport cu ceilalți salariați care ocupă funcții similare cu a sa.



În sprijinul celor afirmate s-a depus: evaluarea profesională a petentei pe ultimii 10 ani; situația unităților bancare în luna martie 2008; situația unităților bancare la 02.09.2008.

Pornind de la situația prezentată petenta solicită:

1. Obligarea reclamatei la plata unei despăgubiri.
2. Acordarea unor despăgubiri morale.
3. Plata cheltuielilor de judecată.

B. Din punctul de vedere, depus de reclamat reiese:

1. Toți salariații instituției care ocupă funcția de coordonator colectiv bancă au aceleași atribuții conform Fișei postului (anexată).
2. La nivelul instituției nu există o evidență referitoare la situația salariaților, dacă sunt sau nu unici întreținători iar acest element nu are relevanță la momentul stabilirii salariului.
3. La nivelul instituției mai există încă 4 posturi coordonator colectiv bancă la Craiova, Roman, București și Galați. Salariul acestei funcții este unic și egal pentru toți ocupanții funcțiilor.
4. Petenta a fost promovată la data de 01.08.2007 iar la data de 01.02.2008 i-a fost majorat salariul. Prin actul adițional încheiat se precizează că „celelalte prevederi din contractul de muncă rămân neschimbate”.
5. Referitor la criteriu susține faptul că nu au informații referitoare la etnia angajaților.
6. Petenta nu a adus niciun fel de probă în susținerea afirmațiilor sale. Măsura atacată fiind cea a unui acord între părți (act adițional) și nu a unui act unilateral al instituției se apreciază că nu ne aflăm în situația inversării sarcinii probei.
7. Petenta și-a argumentat poziția doar pe faptul că primește un salariu mai mic, fără să aducă nici un alt mijloc de probă.

V. În drept.

Colegiul director analizând conținutul petiției astfel cum a fost formulat și susținut cu ocazia audierilor, precum și conținutul documentelor depuse în prezenta cauză reține:

1. Obiectul petiției vizează modul în care s-au derulat raporturi de muncă specifice unui contractul de muncă încheiat de către petentă cu reclamata S.C. Unicredit Țiriac Bank S.A.

2. Nemulțumirea petentei față de modul în care reclamata, S.C. Unicredit Țiriac Bank S.A., i-a stabilit salariul în raport cu noua funcție acordată.

Pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind faptă de discriminare aceasta trebuie să îndeplinească, cumulative, mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

Sub acest aspect Colegiul director reține existența vreunui tratament diferențiat, manifestat față de petentă, sub aspectul nivelului salarizării.

- Existența un criteriu de discriminare, care, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.



Sub acest aspect se reține că nu există un criteriu în baza căruia petenta să fi avut repercursiuni. Criteriile invocate de către petentă, cel al neapartenenței la etnia macedoneancă și cel al situației materiale familiale, nu sunt susținute de niciun fel de probe.

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

Nemulțumirea petentei față de nivelul salariului stabilit este sinonimă cu restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a dreptului său la un salariu egal pentru muncă egală.

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

Modificarea contractului de muncă, în cauza de față petenta a fost avansată în funcție, reprezintă manifestarea de voință a celor două părți care, după ce a parcurs o anumită procedură, procedura legală trebuia să aibe ca finalitate și corespondentul salarial. În caz de nemulțumire petenta avea posibilitatea legală de a censura măsura respectivă prin intermediul instanței de judecată.

Reținând faptul că, în cauza de față nu s-au întrunit, cumulativ, elementele constitutive ale faptei de discriminare, lipsind criteriul, Colegiul Director, din perspectiva art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, care definește discriminarea directă: "**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**", va clasa dosarul.

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. faptele sesizate de petentă nu au caracterul unor acte/fapte de discriminare, conform art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. o copie a hotărârii se va transmite fiecărei părți.

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 ședință

GERGELY DEZIDERIU



IONIȚĂ GHEORGHE



PANFILE ANAMARIA



TRUINEA PAULA ROXANA



VASILE ANA MONICA

