



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 248**  
**din 23.04.2009**

**Dosar nr: 109/2009**  
**Petiția nr: 2809/10.03.2009**  
**Petent:** Sindicatul „Solidaritatea” Athenee Palace Hilton  
**Reclamat:** S.C. ANAHOTELS S.A. București  
**Obiect:** neacordarea primei anuale pentru angajații sancționați cu avertisment

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

**I.1. Numele și sediul petentului**

I.1.1. Sindicatul „Solidaritatea” Athenee Palace Hilton, Str. Odăi nr. 10, Jilava, Sectorul Agricol Ilfov

**I.2. Numele și sediul reclamatului**

I.2.1. S.C. ANAHOTELS S.A. București, Str. Poligrafiei nr. 1C, sector 1, București

**II. Obiectul sesizării**

Petiția se referă la neacordarea primei anuale pentru angajații sancționați cu avertisment.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

Petentul consideră discriminatorie faptul că angajații care au fost sancționați cu avertisment în cursul anului 2008 nu au beneficiat de prime anuale.



#### IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 31.03.2009 la sediul CNCD (filele 17-18 din dosar).

La audierea din 31.03.2009 ambele părți s-au prezentat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

#### V. Susținerile părților

Petentul, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 2.809/10.03.2009** (filele 1-3 din dosar), în numele și pentru membrii săi de sindicat V A , F R , M O și T G , arată că reclamatul a stabilit o regulă internă de acordare a unei prime anuale de an, care avea la bază două criterii: planul anual de realizări și gradul de satisfacție al clienților.

Societatea a exclus de la prima anuală salariații care au fost sancționați cu avertisment scris pe parcursul anului 2008.

Petentul consideră această măsură unilaterală a angajatorului discriminatorie, pentru că nu există temei pentru asemenea sancțiuni.

Sub raportul naturii sancțiunii, petentul arată că angajatul sancționat suferă o a doua sancțiune pentru aceeași faptă. Avertismentul este o sancțiune de natură preventivă și nu de natură punitivă, la care nu există cercetare prealabilă.

Sub raportul actului discriminator, petentul arată că angajații nu au avut cunoștință de consecințele abaterilor pentru care au fost sancționați prin avertisment scris.

Anexează la dosar documente în susținerea celor afirmate (filele 4-15 din dosar).

Reclamatul, prin punctul de vedere depus la dosar cu ocazia audierii (filele 20-22 din dosar), arată următoarele:

- invocă excepția lipsei motivării în drept a petiției;

- **Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate** prevede posibilitatea acordării unei prime în funcție de rezultatele economico-financiare ale societății și nu obligativitatea acordării lui;

- reprezentanții reclamatei au stabilit la sfârșitul anului 2008 acordarea bonusului, stabilind o serie de criterii de eligibilitate pe care salariații trebuiau să le îndeplinească pentru acordarea bonusului;

- managementul Hotelului Hilton a stabilit că nu vor beneficia de acordarea bonusului salariații care nu au lucrat întreg anul 2008 pentru unitatea reclamată, salariații angajați după data de 01.10.2008, salariații care au primit cel puțin o sancțiune disciplinară în anul 2008;

- stabilirea criteriilor de eligibilitate este prerogativa exclusivă a angajatorului;

- condiția să nu fi fost sancționat disciplinar angajatul în cursul anului 2008 nu este de natură să discrimineze salariații ci este de natură să preîntâmpine pe viitor efectele negative determinate de săvârșirea unor abateri disciplinare;



- nici unul din persoanele care au fost sancționați disciplinar în anul 2008 sau care nu îndeplinesc celelalte criterii de eligibilitate nu au primit acest bonus, motiv pentru care nu se poate pune problema unei discriminări.

Reclamatul depune la dosar acte în susținerea celor arătate (filele 23-118 din dosar).

Părțile au depus concluzii scrise la dosar prin care și-au susținut punctele de vedere exprimate anterior (concluziile scrise ale reclamatului au fost înregistrate la CNCD cu **nr. 3.976/09.04.2009**, filele 119-120 din dosar, cele ale petentului cu **nr. 4.026/10.04.2009**, filele 123-124 din dosar).

## VI. Motivele de fapt și de drept

Colegiul Director constată că angajatorul reclamat a stabilit ca regulă pentru acordarea bonusului anual ca persoanele sancționate disciplinar să nu beneficieze de acest bonus.

În drept, Colegiul Director reține că **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, art 14: „*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație*”.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„1. *Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.*

2. *Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.*”

**Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin 1 stabilește: „*Potrivit prezentei ordonanțe, 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.*”

6.1. Privind excepția invocată de reclamat, lipsa motivării în drept a petiției, Colegiul Director arată că **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, prin art. 11, prevede că petiția va cuprinde:



„a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;

b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;

c) obiectul petiției;

d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția;

e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere;

f) semnătura.”

Procedura însă nu sancționează lipsă indicării articolului de lege prin clasarea petiției. Reclamatul a invocat în mod eronat art. 65 alin. 2 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, care se referă în mod exclusiv la „lipsa capacității de exercițiu a drepturilor procedurale a părții sau când reprezentantul părții nu face dovada calității sale” (art. 65 alin. 1).

6.2. Chiar dacă **Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate** prevede doar posibilitatea și nu obligativitatea plății primelor anuale, în situația în care rezultatele economico-financiare ale societății permit acordarea acestor prime, angajatorul este obligat să plătească aceste prime fără discriminare.

Instanțele de judecată, privind acordarea tichetelor de masă (ce reprezintă de asemenea o posibilitatea și nu o obligație), s-au pronunțat în sensul constatării discriminării în situația în care au fost acordate aceste tichete, dar numai unora dintre angajați („Prin faptul că a acordat aceste tichete unora dintre salariați, pârâtul și-a exprimat voința în calitate de angajator în sensul acordării tichetelor de masă. În consecință posibilitatea instituită de art. 1 din Lg. 142/1998 a fost înlocuită de obligația angajatorului de a oferi același tratament salariaților săi.” **Sentința civilă nr. 1026 din 25.06.2008**, Dosar nr. 1672/40/2008, Tribunalul Botoșani).

6.3. În acordarea unui bonus, neprevăzut de legislația muncii, angajatorul poate stabili criterii proprii de eligibilitate, dacă aceste criterii nu reprezintă discriminare (fiind justificate obiectiv).

Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

Privind justificarea obiectivă, prin jurespundența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile factice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);
- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă;



art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);

- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

Reclamatul arată că neacordarea bonusului anual pentru persoanele sancționate disciplinar s-a urmărit preîntâmpinare pentru viitor a efectelor negative determinate de săvârșirea unor abateri disciplinare.

Colegiul Director consideră că această măsură este legitimă, iar metoda este adecvată, întrucât nu atinge drepturile salariale asigurate prin lege, ci un bonus acordat în mod voluntar de angajator. Acest bonus nu poate fi considerat a fi un venit sigur, din moment ce acordarea lui depinde de rezultatele economico-financiare ale societății, ce nu pot fi anticipate de angajați.

6.4. În concluzie, Colegiul Director consideră că neacordarea unui bonus anual — oferit în mod voluntar de angajator — pentru salariații sancționați disciplinar nu reprezintă discriminare.

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. Respinge excepția lipsei motivării în drept a petiției;
2. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.



**VII. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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 ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ANA MONICA – Membru

Data redactării: 23.04.2009

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

