



**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: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 297
din 14.05.2009**

Dosar nr.:78/2009

Petiția nr.: 2192 din data 19.02.2009

Petent: I A.

Reclamat: S.C. Eos Ksi România S.R.L.

Obiect: acordarea drepturilor salariale cu întârziere, precum și diminuarea salariului cu un procent de 10%

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. I A., cu domiciliul în str.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. S.C. Eos Ksi România S.R.L., cu sediul în Conect Business Park, Bd. Dimitrie Pompeiu, nr.10A, clădirea C3, et.7, sector 2, București

II. Obiectul sesizării

2.1. Petenta solicită constatarea unei situații discriminatorii circumstanțiată prin prin acordarea drepturilor salariale cu întârziere, precum și diminuarea salariului cu un procent de 10% de către societatea reclamată.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 2192 din 19.02.2009, petenta arată că la data de 06.02.2009 trebuia să-i fie virat pe card salariul aferent lunii ianuarie, însă acest lucru nu s-a întâmplat nici până la data de 17.02.009. De asemenea, petenta susține că i s-a aplicat o scădere a salariului cu 10% .



IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 2192 din 19.02.2009, prin adresa cu nr. 2347 din 24.02.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, S.C. Eos Ksi România S.R.L.

4.2. Prin rezoluția nr. 5 din 24.02.2009, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul S.C. Eos Ksi România S.R.L.. În data de 03.03.2009 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.3. 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.

4.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 2751 din 09.03.2009 a fost citată petenta. Prin adresa cu nr. 2750 din 09.03.2009 a fost citată S.C. Eos Ksi România S.R.L., prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 31.03.2009. La termen părțile nu s-au prezentat.

4.4. Prin adresa înregistrată cu nr. 2626 din 04.03.2009 petenta a solicitat soluționarea plângerii în speță pe cale amiabilă, prin mediere.

4.5. Colegiul a pus în vedere părților să își exprime acordul cu privire la mediere. Prin adresa cu nr. 3745 din 02.04.2009 și 3750 din 02.04.2009 Colegiul a solicitat părților să își prezinte poziția, până la data de 15.04.2009.

4.5. Prin adresele cu nr. 3678 din 02.04.2009 și nr. 4166 din 15.04.2009 reclamata a comunicat punctul său de vedere cu privire la obiectul petiției.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Pe fond, petenta arată că este angajată la S.C. Eos Ksi România S.R.L. iar la data de 06.02.2009 trebuia să-i fie virat pe card salariul aferent lunii ianuarie. Petenta susține că nici până la data de 17.02.2009 nu și-a primit drepturile salariale.

5.1.2. De asemenea, petenta susține că pe data de 09.02.2009 i s-a adus la cunoștință faptul că i s-a aplicat o scădere a salariului cu 10%. Motivul unei astfel de consecințe fiind că petenta se află într-un "Plan de acțiune" elaborat de Departamentul de Resurse Umane în urma performanțelor slabe, comparativ cu restul colegilor din echipe similare și care constă în urmărirea evolutivă a unor indici de performanță pentru următoarele două luni.

5.1.3. Petenta menționează că acești indici de performanță nu sunt specificați în contractul individual de muncă sau în fișa postului și reprezintă doar o modalitate de urmărire a salariilor din Departamentul Collection în care își desfășoară activitatea, în urma cărora sunt acordate bonusuri de performanță lunar sau anual.



5.1.4. Petenata arată că în urma interogării unor colegi din echipele similare a aflat că alții se aflau în aceeași situație cu a sa și au primit drepturile salariale la data specificată în contractul individual de muncă (a cincea zi lucrătoare din lună - cazul de față 06.02.2009).

5.1.5. Petenta arată că pe parcursul discuțiilor avute cu superiorii direcți a fost asigurată că mai sunt și alți colegi cărora le-au fost aplicate sau s-a dorit aplicarea reducerii salariului cu 10%.

5.1.6. În raport cu susținerile reclamatei și solicitarea de mediere petenta nu a formulat apărări sau alte completări.

Susținerile S.C. Eos Ksi România S.R.L.

5.2.1. Reclamata susține că data plății salariilor angajaților este a 5-a zi lucrătoare a lunii următoare. Salariul petentei aferent lunii ianuarie a fost achitat la data de 17.02.2009 cu o întârziere de câteva zile, dint-o eroare absolut regretabilă și nefericită care i-a fost explicată de către superiorul direct.

5.2.2. Plata salariului petentei a fost efectuată anterior sesizării C.N.C.D. Pentru dovedirea celor susținute, reclamata anexează la dosar dovada achitării salariului (ordin de plată nr. 30204 din 17.02.2009), Procedura de performanță a companiei (document confidențial), lista angajaților cu probleme de performanță, planul de acțiune al petentei.

5.2.2. Față de aspectele precizate, reclamata consideră că, în speță, nu au fost încălcate prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată, fapta neputând fi considerată discriminare, în sensul art. 2 din O.G. 137/2000. De asemenea, reclamata nu consideră necesară procedura de mediere, atâta vreme cât nu există un conflict între companie și salariată.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care



tratamentul este justificat obiectiv. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismou Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

6.3. De asemenea, Colegiul Director reține deciziile Curții Constituționale prin care s-a statuat că **principiul egalității nu se opune ca o lege să stabilească reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite.** (Decizia nr.256 din 17 iunie 1997, Decizia nr.154/2001, M.Of. nr.387/2001, CDH 2001, p.914–915) De asemenea, atât în doctrina, cât și în jurisprudența constituțională s-a statuat în mod constant că **principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, ci presupune instituirea unui tratament egal în situații care nu sunt diferite.** De aceea, nu sunt excluse, ci, dimpotrivă, sunt admise soluții legislative diferite pentru situații diferite. (Decizia nr.113/2001, M.Of. nr.317/2001, CDH 2001, p.757; Decizia nr.139/2001, M.Of. nr.330/2001, CDH 2001, p.851) **Curtea Constituțională a reținut că instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară art.16 alin (1) din Constituție.** (Decizia nr.294/2001, M.Of.nr.21/2002)

6.4. 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 Director 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. Astfel, Colegiul Director, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima 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.

6.5. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca 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.

6.6. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.



6.7. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director ia act de faptul că în opinia petentei fapta de discriminare este circumstanțiată prin neplata retribuției lunare, respectiv micșorarea salariului cu 10% comparativ cu ceilalți salariați ai reclamatei. În acest sens, petenta arată că alți salariați au primit retribuițiile lunare conform practicii în cadrul societății, la data de 06.02.2009.

6.8. Raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, Colegiul Director ia act că potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit materializat prin deosebire, restricție, excludere sau preferință 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 datorită unui criteriu.

6.10. Colegiul reține că în opinia petentei, situația invocată este corelativă încălcării dreptului la tratament egal pentru aceeași muncă depusă, cu efectul neplății retribuției lunare la data menționată în contractul individual de muncă. Din actele și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul observă că salariul aferent lunii ianuarie al petentei a fost achitat la data de 17.02.2009, cu o întârziere de aproximativ 10 zile, anterior sesizării CNCD. Acest fapt este confirmat de ordinul de plată nr. 30204 din 17.02.2009. Colegiul reține că această situație este explicată de partea reclamată printr-o eroare, prezentată ulterior petentei de directorul adjunct al departamentului operațiuni umane și administrative. De altfel, din raportul de investigație depus la dosar, rezultă că împotriva petentei nu s-au dispus sancțiuni disciplinare. Astfel cum rezultă din raportul de investigației, reprezentanții reclamatei au indicat faptul că la cererea conducerii se întocmesc planuri de acțiune cu privire la angajații care întâmpină dificultăți de performanță, iar planurile au în vedere eficientizarea activității. Colegiul observă, în acest sens, că au fost depuse la dosar procedură de performanță a companiei precum și lista persoanelor cu deficiențe de performanță, cuprinzând 19 persoane.

6.11. Corelativ acestor aspecte și în raport cu definiția discriminării, Colegiul trebuie să analizeze dacă un eventual tratament diferit este indus de criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, criteriu care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului că mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este



concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, a unui motiv, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (neplata retribuției lunare la timp) și un eventual criteriu de discriminare interzis.

6.12. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau ca 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.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. nu pot fi reținute aspecte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților I A cu domiciliul în str.

, S.C. Eos Ksi România S.R.L., cu sediul în Conect Business Park, Bd. Dimitrie Pompeiu, nr.10A, clădirea C3, et.7, sector 2, București.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

VASILE ANA MONICA – Membru

Data redactării 01.06.2009

Red. G.D., tehored. A.P., 3 exemp.

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



