



**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. 483
din 12.11.2012**

Dosar nr.: 160/2012

Petiția nr.: 2155/03.05.2012

Petent: O D

Reclamată: Societatea Română de Radiodifuziune - SRR

Obiect : nemajorarea salarială, refuz negociere pe motiv că a câștigat anumite drepturi în instanța de judecată

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. O D cu domiciliul în
sector 5

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

I.2.1. Societatea Română de Radiodifuziune - SRR, cu sediul în București, str.
General Berthelot, nr.60 – 64, sector 1

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul, angajat al SRR în funcția de șofer, a acționat societatea în instanță pentru plata orelor suplimentare în anul 2009 și pentru negocierea salariului în anul 2010. Astfel, acesta a câștigat dreptul de a negocia salariul, însă susține că această negociere nu a fost dusă la bun sfârșit pentru reclamata a făcut doar propuneri fictive pentru a-l înlătura.

III. Procedura de citare

3.1. 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 adresele nr. 347/17.07.2012 și nr. 2155/17.07.2012, 2714/06.08.2012 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 06.08.2012, respectiv 03.09.2012. La ambele termene s-a prezentat petentul.

3.3. Reclamata a comunicat puncte de vedere în scris.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, angajat al SRR în funcția de șofer, a acționat societatea în instanță pentru plata orelor suplimentare în anul 2009 și pentru negocierea salariului în



anul 2010. În acest sens, acesta susține că a avut câștig de cauză în ambele cazuri, instanța obligând părata (reclamată la CNCD) la plata orelor suplimentare și la o negociere justă a drepturilor salariale.

4.1.2. Petentul susține că reclamata nu dorește să execute o negociere corectă și justă datorită faptului că a pierdut ambele procese de pe rolul instanțelor de judecată. Astfel, se arată că în data de 18 mai 2011, data la care trebuia să aibe loc negocierea drepturilor salariale convenite, negociere a eșuat întrucât propunerile făcute de reclamată au fost fictive.

4.1.3. Având în vedere cele de mai sus, petentul consideră că este discriminat față de colegii săi care au beneficiat de majorări salariale.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata susține că situația litigioasă dintre părți nu are legătura cu negocierea salariului și majorarea lui. S-a încercat de 2 ori negocierea salarială (procesele verbale sunt depuse la dosar), însă nu s-a concretizat nicodată întrucât petentul refuză să semneze fișa postului.

4.2.2. Reclamata a depus la dosar toate documentele solicitate de Colegiul director în vederea realizării principiului Inversării sarcinii, documente ce nu pot fi reinterate datorită volumului mare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că obiectul dedus soluționării vizează nemajorarea salarială a petentului, comparativ cu colegii săi, pentru că nu se reușește o negociere justă între părți.

5.2. În drept, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (părâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este



direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acetei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, 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, reclamantul (pârâțul) 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 baza unui criteriu interzis.

De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința 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.

5.5. În speța de față, petentul susține că este discriminat, comparativ cu colegii săi, prin nemajorare salarială, nemajorare datorată refuzului reclamatei de a duce la bun sfârșit o negociere.

Reclamația, pe de altă parte, susține că petentul refuză să semneze fișa postului.

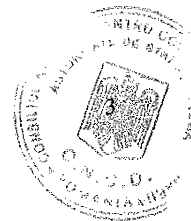
5.6. Colegiul director a solicitat petentului să reformuleze plângerea în raport cu prevederile OG nr. 137/2000 republicată, întrucât obiectul petiției, astfel cum a fost formulată inițial, nu cuprindea unul din elementele unei fapte de discriminare, respectiv criteriul de discriminare.

Simpla presupunere sau afirmație că refuzul majorării salariului se datorează faptului că reclamata (pârâta în instanța de judecată) a pierdut 2 procese în instanță trebuie dovedită.

5.7. Potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revina sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.

5.8. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar, Colegiul reține următoarele: petentul a acționat societatea în instanță pentru plata orelor suplimentare în anul 2009 și pentru negocierea salariului în anul 2010. În acest sens, se reține că instanța a obligat-o pe pârâtă (reclamată la CNCD) la plata orelor suplimentare cât și la negocierea salariului. Având în vedere hotărârile instanței, reclamata organizează întâlniri privind negocierea, face anumite propuneri, însă aceste sunt fictive, în opinia petentului, iar negocierea nu are loc.

Totodată, Colegiul reține că petentul refuză să semneze fișa postului deoarece consideră că atribuția, prin care șoferul este direct răspunzător pentru neexecutarea la termen a reviziilor, este abuzivă.



Astfel, Colegiul reține că petentul este discriminat pentru că, odată ce negocierea nu a fost dusă la bun sfârșit nu există o majorare salarială, majorare salarială care a existat în cazul colegilor petentului.

În acest sens, Colegiul nu poate reține comparabilitatea, întrucât colegii acestuia nu se află în aceeași situație, în sensul că, în primul rând, colegii săi au semnat fișa postului, prin urmare și-au însușit și asumat toate atribuțiile din fișa postului, și în al doilea rând, poate cel mai important, colegii petentului nu sunt în aceeași situația cu acesta ori viceversa, întrucât doar petentul și-a câștigat dreptul de negociere a salariului în instanță.

5.9. Analizând situația în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit, în cazul nostru, situația litigioasă dintre părți, și care are ca scop sau ca efect afectarea unui drept, în condiții de egalitate.

6.0. În ceea ce privește legătura de cauzalitate dintre fapta reclamată și criteriul invocat de petent, Colegiul trebuie să rețină că refuzul unei negocieri juste și legale a salariului are la bază faptul că petentul a acționat societatea în instanță și avut câștig de cauză în ambele cazuri. Cu alte cuvinte, Colegiul trebuie să rețină, din înscrisurile depuse la dosar, că societatea se răzbună pe petent datorită "curajului" de a o acționa pe aceasta în instanță pentru anumite drepturi și mai mult, pentru că a și câștigat acele drepturi.

Colegiul reține, din toate documentele (fișele de post și salarizarea celorlalți șoferi), depuse de reclamată (pârâtă în instanță), că într-adevăr atribuția contestată, atribuție pe care petentul refuză să o semneze, există în fișa postului petentului și a celorlalți colegi ai săi încă de la momentul angajării. Prin urmare, această atribuție nu a fost introdusă după ce petentul a avut câștig de cauză în procesele civile de pe rolul instanțelor de judecată întocmai pentru a-i îngrădi acestuia un drept.

Colegiul nu contestă dreptul petentului de a considera, chiar și după mulți ani, o anumită atribuție ca fiind abuzivă ori nelegală, însă în cazul acesta tot instanța de judecată ar trebui să se pronunțe. Societatea a respectat întrutotul hotărârile instanței, însă CNCD nu are competența de a stabili dacă hotărârile au fost puse în aplicare și respectate întocmai.

6.1. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de situația litigioasă din părți.

Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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 nu intră sub incidența art. 2 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată



2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 – Membru

BERTZI Theodora – Membru

CAZACU Ioana – Membru

LAZĂR Maria – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru - Membru

Data redactării: 16.01.2013
Redactat și motivat Asztalos Csaba Ferenc
Angelica Paraschiv

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.

