



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA 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
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR 422
din data de 30.07.2014

Dosar nr.: 755/2013
Petiția nr.: 17578/05.11.2013
Petent: A E
Reclamat: S.C MINMETAL S.A

Obiect: nerespectarea vechimii și funcției din fișa postului, precum și faptul că nu este remunerat corespunzător muncii prestate, solicitare adeverință de la cultul musulman la fiecare sărbătoare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. A E, județul Constanța

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. S.C MINMETAL S.A cu sediul în Constanța, Dana 45, Clădirea Sediul Administrativ, et.2, județul Constanța, cod 900900

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin plângerea înregistrată cu nr.17578 din 05.11.2013, petentul sesizează Consiliului faptul că nu i se respectă vechimea și funcția din fișa postului, precum și faptul că nu este remunerat corespunzător muncii prestate și i se solicită adeverință de la cultul musulman la fiecare sărbătoare pentru că este de etnie musulmană. Consideră ca este discriminat pe criteriul religie (musulman).

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 adresa nr. 17.578/19.11.2013 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 17.974/19.11.2013 a fost citat partea reclamată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.12.2013.

3.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

3.4. Consiliul a solicitat prin adresa nr. 18.596 din 11. 12.2013, punctul de vedere Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării datelor cu caracter personal.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1. Prin plângerea înregistrată cu nr.17578 din 05.11.2013, petentul sesizează Consiliului faptul că nu i se respectă vechimea și funcția din fișa postului, precum și faptul că nu este remunerat corespunzător muncii prestate și i se solicită adeverință de la cultul musulman la fiecare sărbătoare pentru că este de etnie musulmană. Consideră ca este discriminat pe criteriul religie (musulman).

Susținerile părții reclamate

4.2. Prin adresa nr. 18.406 din 04.12.2013 S.C. MINMETAL S.A. prin director, transmite următorul punct de vedere:

-referitor la nerespectarea vechimii și funcția de pe fișa postului precum și faptul că nu este plătit cum se cuvine, precizează că petentul este angajat pe durată nedeterminată în funcția de macaragiu portuar.

4.2.1. În data de 03.09.2013, petentul a fost invitat să semneze actul adițional CIM pentru majorarea salariului, însă a refuzat să semneze atât invitația și actul adițional de majorare a salariului, majorarea salariului era de la 2037 lei la salariul de 2350 lei, ceilalți angajați pe criterii de competență profesională au semnat actele adiționale de majorare a salariului.

-referitor la susținerea petentului precum că, ar fi discriminat pe criteriul religiei pentru că îi este solicitată adeverință de la cultul musulman la fiecare sărbătoare, precizează că toți angajații societății sunt informați prin luarea la cunostință a contractului colectiv de muncă prin punerea la dispoziție sub semnătură a Regulamentului Intern al societății cât și prin cunoașterea prevederilor codului muncii, ca zilele de sarbatoare legală în care nu se lucrează sunt:

„1 si 2 ianuarie

Prima și a doua zi de paști

Prima și a doua zi după Rusalii

Adormirea Maicii Domnului

30 noiembrie Sf. Apostol Andrei cel Intai Chemat,

1 decembrie

Prima și a doua zi de Crăciun

Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora”.

4.2.2. Această declarație are ca scop evidențierea corectă a zilelor libere pentru celebrarea sărbătorilor religioase de către fiecare salariat și se solicită fiecărui angajat al S.C Minmetal SA, petentul nu a făcut excepție, i s-a solicitat o singură dată completarea acestei declarații, motivele pentru care a refuzat să completeze această declarație nu sunt cunoscute.

4.2.3. Reclamatul consideră că, acordarea zilelor libere fără suport legal constituie o practică, care poate fi sancționată de autoritățile competente, respectiv, CNCD.

4.4.4. Potrivit celor de mai sus, reclamatul consideră că o asemenea cerință reprezintă o cerință profesională reală și determinantă și nu a recurs la discriminare în sensul prevederilor legale în vigoare.

4.2.5. De asemenea, precizează că Societatea deține macarale denumite generic echipamente portuare, care din punct de vedere al Prescripțiilor Tehnice de operare impun operatorilor deservenți detinerea autorizațiilor specifice fiecărei grupe în parte. Reclamatul susține că petentul pe toată perioada cât a fost angajat în cadrul societății în funcția de macaragiu portuar a operat doar echipament ce se încadrează în grupa I (A)/ macarale auto exercitând sarcini specifice macaralei auto conform fișei postului. Toate celelalte fișe de post (anexate) și documente privitoare la salarizarea angajaților ce dețin funcția de macaragiu portuar sunt sub incidența Prescripțiilor Tehnice ce încadrează respectivele echipamente la alte grupe II B sau III C.

4.2.6. Reclamatul susține că petentul a refuzat să semneze actul adițional la CIM pentru majorarea salariului precum și invitația prin care era chemat la negocieri, însă Evaluarea performanței a semnat-o fără comentariu.

Punctul de vedere al Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal

4.3. Prin adresa nr. 254 din 16.01.2014 Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal arată următoarele aspecte cu privire la faptele sesizate de petent:

4.3.1. Potrivit art. 7 alin 1 din Legea nr. 677/2001, modificată și completată prelucrarea datelor cu caracter personal legate de originea rasială sau etnică, de convingerile politice, religioase, filozofice sau de natură similară, de apartenență sindicală, precum și a datelor cu caracter personal privind starea de sănătate, viața sexuală este interzisă.

4.3.2. Prevederile alin 1 nu se aplică în următoarele cazuri:

a) Când persoana vizată și-a dat expres consimțământul pentru o astfel de prelucrare;

b) Când prelucrarea este necesară în scopul respectării obligațiilor sau drepturilor specifice ale operatorului în domeniul dreptului muncii, cu respectarea garanțiilor prevăzute de lege, o eventuală dezvăluire către un terț a datelor prelucrate poate fi efectuată numai dacă există o obligație legală a operatorului în acest sens sau dacă persoana vizată a consimțit expres la această dezvăluire;

c) când prelucrarea este necesară pentru protecția vieții, integrității fizice sau a sănătății persoanei vizate ori a altei persoane, în cazul în care persoana este vizată se afla în incapacitate fizică sau juridică de a-și da consimțământul.

d) când prelucrarea este efectuată în cadrul activităților sale legitime de către o fundație, asociație sau de către orice altă organizație cu scop nelucrative și cu specific politic, filozofic, religios ori sindical, cu condiția ca persoana vizată să fie membră a acestei organizații sau să întrețină cu aceasta, în mod regulat, relații care privesc specificul activității organizației și ca datele să nu fie dezvăluite unor terți fără consimțământul persoanei vizate;

e) când prelucrarea se referă la date făcute publice în mod manifest de către persoana vizată;

f) când prelucrarea este necesară pentru constatarea, exercitarea sau apărarea unui drept în justiție;

g) când prelucrarea este necesară în scopuri de medicină preventivă, de stabilire a diagnosticilor medicale, de administrare a unor îngrijiri sau tratamente medicale pentru persoana vizată ori de gestionare a serviciilor de sănătate care acționează în interesul persoanei vizate, cu condiția ca prelucrarea datelor respective să fie efectuate de către ori sub supravegherea unui cadru medical supus secretului profesional sau de către ori sub supravegherea unei alte persoane supuse unei obligații echivalente în ceea ce privește secretul;

h) când legea prevede în mod expres aceasta în scopul protejării unui interes public important, cu condiția ca prelucrarea să se efectueze cu respectarea drepturilor persoanei vizate și a celorlalte garanții prevăzute de prezenta lege.

Apreciază că în cazul pus în discuție devin aplicabile dispozițiile art. 7 alin. (2) lit. b), respectiv când prelucrarea este necesară în scopul respectării obligațiilor sau drepturilor specifice ale operatorului în domeniul dreptului muncii, cu respectarea garanțiilor prevăzute de lege.

Coroborat cu aceste dispoziții, pe de o parte, Codul muncii - Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare stabilește, în art. 139, obligația angajatorului de a acorda două zile libere pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Pe de altă parte, Legea nr. 677/2001, modificată și completată instituie o serie de principii ale prelucrării datelor (art. 4). Aceste principii trebuie respectate, indiferent de condițiile de legitimitate a prelucrărilor, respectiv pe baza consimțământului persoanei vizate sau pe baza situațiilor de excepție de la consimțământ.

De asemenea, aceeași lege garantează o serie de drepturi persoanelor vizate (angajații), cum ar fi cel de informare și de opoziție (art. 12 și 15) și obligă operatorul (angajatorul) la asigurarea confidențialității și securității datelor.

De altfel, asigurarea dreptului la informare și a confidențialității datelor cu caracter personal se înscrie și printre obligațiile angajatorului stabilite în Codul muncii.

În consecință, solicitarea, de către angajator, a declarării religiei angajatului în cauză, în scopul îndeplinirii obligațiilor specifice ale operatorului în domeniul dreptului muncii se încadrează în dispozițiile legale sus-menționate, în sensul că această informație poate fi solicitată, cu respectarea garanțiilor prevăzute de lege.

În ceea ce privește susținerile petentului referitoare la solicitarea unei adeverințe de la cultul musulman la fiecare sărbătoare, precizează că potrivit art. 4 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 677/2001, modificată și completată, operatorul are obligația de a colecta date exacte și, dacă este cazul actualizate, sens în care trebuie să ia toate măsurile necesare pentru datele inexacte să fie rectificate. Cu toate acestea, apreciază că modalitate de colectare a datelor prin soliciatrea unei adreverințe din partea cultului musulman nu se înscrie în limitele principiului privind caracterul adecvat, pertinent și neexcesiv al datelor prin raportare la scopul în care sunt colectate și ulterior prelucrate și nici nu este conformă Procedurii acordării zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, plângerea vizează raporturi de muncă și drepturi salariale precum și faptul că i se solicită adeverință de la cultul musulman la fiecare sărbătoare.

5.2. **În drept**, Colegiul director analizează dacă obiectul petiției 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 în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. Potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel **tratament diferențiat** ce are la bază un **criteriu**, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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,*”.

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui **criteriu** de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Colegiul director constată faptul că, în speță, raportat la aspectele sesizate de petent respectiv raporturile de muncă și drepturile salariale cuvenite acestuia, **se poate reține existența criteriului de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, respectiv „religie”.**

5.6. După cum reiese din probatoriul depus de partea reclamată, raportat la capătul de cerere prin care petentului i se solicită de către conducerea societății declarații de la cultul musulman pentru fiecare sărbătoare, Colegiul director este de opinie că, potrivit dispozițiilor Legii nr. 677/2001, operatorul are dreptul de a colecta date exacte și, dacă este cazul actualizate, sens în care trebuie să ia toate măsurile necesare pentru datele inexacte să fie rectificate. Cu toate acestea, apreciază că modalitate de colectare a datelor prin solicitarea unei adeverințe din partea cultului musulman nu se înscrie în limitele principiului privind caracterul adecvat, pertinent și neexcesiv al datelor prin raportare la scopul în care sunt colectate și ulterior prelucrate și nici nu este conformă *Procedurii acordării zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează*. Colegiul director opinează că, pentru cultul musulman zilele libere se acordă conform Codului Muncii. Angajatorul avea obligația să respecte religia petentului în sensul acordării zilelor libere în zilele de sărbători religioase ale cultului fără a solicita declararea cultului la fiecare sărbătoare legală.

5.7. De asemenea, raportat la capătul de cerere prin care petentul susține că nu este plătit conform fișei postului și a vechimii în muncă, din probatoriu rezultă faptul că fișele de post puse la dispoziția Consiliului în prezenta cauză, ale celorlalți angajați ai S.C. MINMETAL S.A., sunt datate cu 2009; 2010; 2012. S-a constatat că a existat o singură fișă de post pentru anul 2013, motiv pentru care nu se poate lua în calcul faptul că petentul a fost invitat să semneze actul adițional CIM pentru majorarea salariului în 2013, neexistând un act care să dovedească faptul că petentul ar fi refuzat semnarea actului adițional CIM, așa cum susține partea reclamată. Faptul că nu i s-a operat majorarea salarială, reclamatul nu a inversat sarcina probei, conform **art. 20 alin. (6), „... persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”**. Totodată, refuzul reclamatului de a acorda o zi liberă petentului pentru acțiunile organizate de sindicat, și acordarea zilelor de sărbători religioase, în opinia Colegiului director constituie o faptă de discriminare potrivit art. 2 alin. 1) și art. 7 lit. a) și g) din O.G. nr. 137/2000 cu modificările actuale, cu precizarea că, în codul muncii nu este precizat expres faptul că zilele de sărbători legale se acordă în funcție de religia fiecărei persoane în parte. Îndreptățite să beneficieze de aceste zile libere de sărbători sunt toate persoanele indiferent de religie conform art. 46 (1) din Contractul Colectiv de Muncă la nivelul S.C. MINMETAL S.A pe anul 2013/2014. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține că, nu se justifică solicitarea unei declarații de la cultul petentului pentru fiecare sărbătoare religioasă. De asemenea,

Colegiul director a reținut refuzul reclamatului de a acorda o zi liberă la solicitarea petentului necesară pentru a se prezenta la sediul Consiliului parte în prezenta cauză, desfăcându-i-se contractul colectiv de muncă în ziua respectivă, ori potrivit art. 59 alin ultim se precizează faptul că *“se acordă salariatului dacă acesta nu mai are de efectuat zile de concediu de odihnă”*.

5.8. Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că faptele prezentate constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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. Constatarea faptei de discriminare în conformitate cu art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) și g) din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Sancționarea S.C.MINMETAL S.A., prin **director general T B**, C.U.I 1910217 J.13/566/1991 pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu amendă în valoare de 1000 lei, conform art. 7 lit. a) și g) din O.G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, actualizată, cu sediul în Incinta Port Constanța, Dana 45, Clădire Sediul Administrativ, etaj 2, jud. Constanța, cod 900900 ;

3. Clasarea dosarului;

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finațe Publice a municipiului Constanța

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 :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

HALLER ISTVAN – membru

PANFILE ANAMARIA – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – membru

Redactat și motivat de F.V.,S.C.S.

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.