



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 980 din 18.12.2019

Dosar nr.: 21/2018

Petiția nr.: 219/17.01.2018

Petent:

Reclamată: Societatea Națională a Sării SA

Obiect: litigiu de muncă prin introducerea unei sarcini de serviciu care nu face parte din CIM

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Societatea Națională a Sării SA prin reprezentant legal - București, Calea Victoriei nr. 220, sector 1

3.

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Litigiu de muncă prin transmiterea unor sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în CIM și refuzul punerii la dispoziției a documentelor ce reprezintă temeiul de fapt al lucrărilor a căror avizare se solicită și care depășesc CIM- ul.

II. Procedura de citare

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, prin intermediul adreselor nr. 219/06.03.2018 și 1218/06.03.2018, a citat părțile pentru data 26.03.2019.

2. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

3. Petentul, persoană angajată de partea de reclamată consideră că este discriminat pe motiv că este vicedir sindical în cadrul Sindicatului ASTRAIA, dar și consilier juridic în cadrul societății. Astfel, petentul subliniază faptul că societatea reclamată prin adresa nr. 80/08.01.2018 a solicitat convocarea unei întruniri profesionale a tuturor consilierilor juridici prin care urma să se dezbată **„incompatibilitatea consilierilor juridici cu privire la apartenența la organizațiile sindicale și în funcții de conducere al acestora, calitatea de matori în procese împotriva SNS, asigurarea de suport pentru părți aflate în litigiu cu SNS analizate prin prisma reglementărilor legale și a Codului de Etică al SNS.”**

Față de această situație, petentul susține că în data de 15.01.2018 la debutul ședinței a solicitat să se constate conflictul de interese dintre situația sa (fiind unicul care era și consilier juridic și vicedir sindical) și tematica discuției, precum și hărțuirea sa.

4. Petentul subliniază faptul că a fost pus într-o poziție de inferioritate față de colegii săi, și ei consilieri juridici cu atât mai mult cu cât activitatea sa sindicală a fost confirmată de instanță de judecată ca fiind legală în dosarul 12697/3/2014. Astfel, petentul arată că este suspus discriminării prin punerea în discuției a unei hotărâri definitive a instanței, iar în cazul analizării situației și primirea unui rezultat diferit ar putea duce la concedirea sa din motive disciplinare pentru cauză de incompatibilitate și/sau punerea sub proceduri judiciare legate de conflictul de interese, care este o infracțiune.

5. Petentul recunoaște faptul că a atras ura reclamatului; atât personal cât și în calitate de reprezentant legal al societății ca urmare a succeselor obținute în situații unei salariate, membră a societății.

6. Petentul a ținut să explice calitatea de martor prin faptul că aceasta are o conotație unică în fața instanței, iar prin faptul că instanța îl citează ca martor nu se crează incompatibilități cu calitatea de consilier juridic, așa cum doresc să arate părțile reclamate.

7. Prin adresa nr. 311/22.01.2018, petentul completează petiția sa cu individualizarea criteriului apartenenței sale sindicale și cu evenimentele petrecute în datele din 18.-19.01.2018 prin care încearcă să demonstreze hărțuirea și discriminarea la care este suspus atât el cât și colegul său de sindicat Savu Alexandru, care urmare acestor evenimente a demisionat din sindicat (SNS)

Susținerile reclamatei

8. Reclamata, în cuprinsul punctului său de vedere, înregistrat la CNCD nr. 1639/26.03.2018, precizează următoarele:

- **solicită admiterea excepției necompetenței generale a CNCD** în ceea ce privește conflictul individul de muncă ce derivă din susținerile petentului referitoare stabilirea sarcinilor de serviciu care nu fac parte din Contractul individual de muncă; refuzul comunicării temeiului de drept pentru avizarea lucrărilor; schimbarea procedurilor de lucru existente în fapt; convocarea întrunirii profesionale a tuturor consilierilor juridici. Față de aceste susțineri, societatea SALROM subliniază faptul că, potrivit prevederilor art. 231 din Codul muncii: „Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”, iar potrivit art. 208 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social: **„Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.”** Prin urmare CNCD nu este competentă a stabili dacă societatea angajatoare, SALROM, a fi transmis petentului sarcini de serviciu care nu fac parte din Contractul individual de muncă. În această ipoteză este vorba despre un conflict între SNS SA și petent ce derivă din drepturile/obligațiile pe care acesta pretinde că le deține în temeiul Contractului individual de muncă încheiat cu societatea reclamată. CNCD nu poate analiza conținutul Contractului individual de muncă al petentului/Fișa postului acestuia pentru a stabili în concret dacă acesta are sau nu anumite atribuții, respectiv nu poate stabili dacă reclamații au stabilit sarcini de serviciu ce exced raporturilor de muncă. Societatea reclamată enunță în repetate rânduri faptul că singura entitate cu competență a decide asupra drepturilor și obligațiilor părților raporturilor de muncă este instanța de judecată.

- solicită respingerea petiției ca neîntemeiată având în vedere dispozițiile art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000: "[...] 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". După cum rezultă din jurisprudența unitară a CNCD, respectiv Hotărârea CNCD nr. 265/10.06.2015 sau Hotărârea CNCD nr. 101/18.02.2015 pentru a exista o discriminare în sensul art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 este necesar să existe: o diferențiere; bazată pe un anumit criteriu; care să aducă atingere unui drept. De asemenea, în conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. În acest sens hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului pronunțate în cauzele: Fredin împotriva Suediei din data de 18.02.1991, Hoffman împotriva Austriei din data de 23.06.1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei din 28.09.1995 și Stubbings și alții împotriva Regatului Unit din 22.10.1996. Astfel, analiza diferențierii trebuie să fie raportată la două situații comparabile, conform prevederilor art. 1, alin. (3) din OG nr. 137/2000.

- Cu privire la întrunirea consilierilor juridici din 15-16.01.2018, care a avut loc la sediul societății SALROM, o întrunire a consilierilor juridici ai societății reclamate, precum și ai sucursalelor acesteia, având ca teme de dezbatere diferite probleme juridice cu care se confruntă SNS SA, dintre care: „Prezentarea Situației cu stadiul litigiilor de la sediul Societății Naționale a Sării S.A. și al sucursalelor și analiza dosarelor aflate în curs de soluționare pe rolul instanțelor de judecată; Participarea în instanță a consilierilor juridici, pregătirea temeinică a apărării - obiectiv de importanță majoră; [...] Incompatibilități/e consilierilor juridici cu privire la apartenența la organizațiile sindicale și în funcții de conducere ale acestora, calitatea de martor în proces împotriva SNS, asigurarea de suport pentru părți aflate în litigiu cu SNS (analiza prin prisma reglementărilor legale și Codului de Etică al SNS), etc. [...] La această întrunire a fost convocat și petentul în considerarea funcției de consilier juridic pe care o deține în cadrul SALROM. Acesta la momentul citirii ordinii de zi în prima zi, 15.01.2018, și înainte de a se discuta fiecare punct în parte, a declarat că refuză să participe la dezbaterile tematicii referitoare la incompatibilitățile consilierilor juridici, principalul motiv invocat fiind acela că ar exista un „*conflict de interese dintre situația personală și tematica discuției*” ce ar deriva din calitatea acestuia de vicepreședinte al Sindicatului ASTRAIA. Reclamatul, în calitatea de Director general la acel moment l-a informat pe petent că poate participa la aceste dezbateri dacă manifestă însă o atitudine „*constructivă*”. Având în vedere totuși că petentul a insistat în rezoluția de a nu participa la dezbateri, reclamatul i-a permis acestuia să lipsească. În a doua zi a întrunirii, la solicitarea Directorului General al SALROM, petentul a participat la dezbateri.

- în ceea ce privește fapta de a transmite sarcini de serviciu care nu ar face parte din Contractul individual de muncă al petentului **în principal, societatea reclamată susține faptul că aspectul nu este dovedit de petent**. Astfel, deși petentul avea obligația de a proba conform art. 20 alin. (6) din OG nr. 137/2000 faptul că societatea ar fi transmis acestuia sarcini de serviciu care ar fi excedat Contractului individual de muncă, petentul nu a dovedit și nici măcar nu a precizat vreun caz particular în considerarea acestei susțineri. Astfel compania susține faptul că toate sarcinile de serviciu stabilite petentului de către SALROM/Directorul General al acestei societăți au fost circumscrise Contractului individual de muncă, precum și prevederilor art. 8 din Statutul profesiei de consilier juridic. De asemenea, se specifică faptul că orice afirmație contrară a petentului și nedovedită de către acesta, nu poate avea nicio valoare juridică de natură să servească la stabilirea de către CNCD a existenței unei discriminări în prezenta cauză. În

concluzie, societatea reclamată solicită ca argumentul petentului referitor la stabilirea unor sarcini de serviciu care exced Contractului individual de muncă a fi considerat ca neîntemeiat.

-în ceea ce privește presupusul refuz de a pune la dispoziția petentului documentele ce reprezintă temeiul de fapt al lucrărilor a căror avizare este solicitată și presupusa schimbare a procedurilor existente în fapt, societatea reclamată precizează în primul rând **în primul rând**, această susținere a petentului este una generală, nefiind dovedită în concret de niciun înscris depus în probațiune, iar **în al doilea rând**, faptul că împrejurarea invocată nu poate reprezenta o discriminare din partea subscrișilor întrucât condițiile prevăzute de O.G. nr. 137/2000 nu sunt îndeplinite în speță elementele faptei de discriminare neexistând în cauză, respectiv nu există o diferențiere, bazată pe un anumit criteriu, care să privească situații comparabile și care să aducă atingere unui drept subiectiv

- în ceea ce privește fapta de a pune în discuție în cadrul întrunirii consilierilor juridici din datale de 15-16.01.2018 a tematici referitoare la incompetențele consilierilor juridici nici această faptă menționată de către petent nu reprezintă discriminare întrucât:pe de o parte, în prezenta cauză nu sunt îndeplinite condițiile discriminării astfel cum acestea sunt reglementate de O.G. nr. 137/2000; iar pe de altă parte, punerea în discuție de către Directorul General al SALROM în cadrul întrunirii din 15.01.2018 - 16.01.2018 a incompatibilităților consilierilor juridici ce derivă din funcțiile de conducere deținute în organizațiile sindicale, a fost bazată pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

V. Motivele de fapt și de drept

9. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra litigiului de muncă prin transmiterea unor sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă (CIM) și refuzul punerii la dispoziției a documentelor ce reprezintă temeiul de fapt al lucrărilor a căror avizare se solicită și care depășesc CIM- ul

10. **În drept**, analizând faptele reținute în petiție, **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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

11. 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.**

12. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”,* Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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.

13. 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, reclamatul (pârâtul) 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.

14. 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.

15. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petentul nu l-a evidențiat ca atare prin probele depuse la dosar și nici prin susținerile sale. Criteriul invocat de petent, cel al apartenetei sale la sindicat, Colegiul director a reținut că nu a fost probat, iar susținerile părții reclamante nu au reliefat niciodată acest criteriu, obiectul petiției fiind un conflict de muncă astfel cum este definit de potrivit prevederilor art. 231 din Codul muncii: „Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă . De asemenea, Colegiul director reține chiar susținerile petentului în care acesta afirmă faptul că activitatea sa sindicală a fost confirmată de instanță de judecată ca fiind legală în dosarul de instanță nr.12697/3/2014. Astfel, petentul arată că este suspus discriminării prin punerea în discuție a unei hotărâri definitive a instanței. Față de acest aspect, Colegiul director nu are competența analizării și soluționării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării având aria de competență bine delimitată de prevederile OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

16. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

17. **Jurisprudență relevantă a CNCD** : În activitatea desfășurată de către CNCD, autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte, au fost adoptate următoarele hotărâri cu incidență la prezenta speță:

- Hotărârea nr. 16/10.01.2018, părți:și Societatea Națională a Sării S.A.
- Hotărârea nr. 286/11.07.2018, părți Societatea Națională a Sării SA și Sindicatul “Dreptatea “ și Sindicatul “Arnota”

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării (lipsa criteriului), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată;
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va transmite părților.

**VI.Modalitatea de plată a amenzii:
Nu e 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

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița - Membru

JURA Cristian - Membru

HALLER István – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU Veronica Tatiana - Membru

Data redactării: 09.01.2020

Motivat și redactat: CJ/PCS

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.