



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 983 din 18.12.2019

Dosar nr: 234/2018

Petiția nr: 1840/02.04.2018

Petent: ...

Reclamată: UNITED SHIPPING AGENCY SRL

Obiect: discriminarea salarială prin neacordarea tuturor drepturilor prevăzute de Contractul Colectiv de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei

2. UNITED SHIPPING AGENCY SRL - cu sediul în Constanța, incinta Port Constanța, dana 31

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, salariatul societății United Shipping Agency SRL în perioada 2007 - 15.02.2018, reclamă faptul că angajatorul l-a discriminat fata de ceilalți salariați prin faptul că, la data încetării raporturilor de munca ca urmare a restructurării postului, nu a beneficiat de toate drepturile recunoscute prin Contractul Colectiv de Munca la nivel de unitate.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 21.05.2018 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1840/02.04.2018, petentul, salariatul societății United Shipping Agency SRL in perioada 2007 - 15.02.2018, reclamă faptul că angajatorul l-a discriminat prin faptul că, la data încetării raporturilor de muncă ca urmare a restructurării postului, nu i-a acordat toate drepturile recunoscute prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

7. Petentul arată că, la sfârșitul lunii martie 2018, a fost înregistrat CCM aferent anului 2018, întrucât societatea nu s-a conformat dispozițiilor legale de încheiere a CCM până la finalul anului 2017. Potrivit prevederilor art. 82 alin. 2 din CCM - 2018, "Drepturile prevăzute de prezentul contract colectiv de munca vor fi acordate inclusiv pentru perioada aferenta datei 01.01.2018 și data înregistrării contractului la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta". Cum raporturile de munca au încetat la data de 15.02.2018, petentul, pentru perioada 01.01. - 15.02.2018, ar fi trebuit sa beneficieze de toate drepturile acordate potrivit CCM - 2018, respectiv de mărirea de salariu acordata tuturor salariaților (art. 40 alin. 1), de diferența de valoare a tichetului de masa (art. 51 alin. 2) si de cuantumul salariilor compensatorii. Contrar prevederilor CCM - 2018, la data încetării raporturilor de munca (15.02.2018), petentul nu a beneficiat de drepturile prevăzute de CCM - 2018, motivat de faptul ca, potrivit art. 82 alin. 3 i-au fost acordate 2 salarii compensatorii potrivit unui CCM care nu era valabil la data incetarii raportului de munca si cu 21 % mai puțin, pentru ca la data incetarii raportului de munca era valabil actul normativ care prevede trecerea contribuțiilor in sarcina salariatului.

8. Petentul nu a putut beneficia de salariile compensatorii întrucât se invoca aplicarea actelor normative in vigoare la data încetarii raporturilor de muncă și a faptului că nu avea contract de muncă valabil la data înregistrării CCM - ului - 2018, deși, în perioada 01.01. - 15.02.2018, cât a fost salariat, a beneficiat de un salariu integral.

9. Pentru perioada 01.01.- 15.02.2018, cât a deținut calitatea de salariat, a beneficiat de toate drepturile de care au beneficiat și ceilalți salariați dar, o dată cu încetarea raporturilor de muncă, i-au fost anihilate toate drepturile de care ar fi trebuit sa beneficieze, în egală măsură ca și ceilalți salariați, întrucât doar pentru petent, nu și pentru ceilalți salariați, au început să se aplice actele normative în vigoare la data încetării raportului de muncă, deși a desfășurat activitate pentru o perioada identică cu a celorlalți salariați. Petentul solicită dispunerea masurilor legale necesare restabilirii legalității.

10. Prin concluziile scrise depuse cu adresa nr.3677/11.06.2018, petentul arată că, deși reclamata a încheiat un Contract Colectiv de Munca din conținutul căruia rezulta ca drepturile prevăzute de art. 40 alin.11 (o mărire a cuantumului drepturilor salariale acordate tuturor salariaților începând cu 01.01.2018, mărire de salariu diferita de bonusul acordat pentru trecerea cotelor de asigurare de la angajator la angajat) și art. 51 alin.2 (o mărim tot de la 01.01.2018 a valorii tichetelor de masa) se acordă de la 01.01.2018, invocă neaplicarea CCM-ului, fără însă să aducă nici un argument împotriva a aceea ce a arătat petentul ca fiind discriminare, respectiv că aceste drepturi au fost achitate în fapt tuturor salariaților de la 01.01.2018 mai puțin acestuia. Reclamata trimite la aspecte care nu sunt contestate de petent, respectiv bonusul reprezentaând contribuția trecută în sarcina salariatului, aspect care nu interesează în cauza de față. În schimb, petentul este discriminat prin neacordarea măririi de salariu de 150 lei și neacordarea măririi cuantumului valoric al bonului de masa de la 9.54 lei

la 15 lei începând cu data de 01.01.2018 și până la momentul încetării raporturilor de muncă cu reclamata.

Susținerile reclamatei

11. Prin punctul de vedere depus cu nr.3064/21.05.2018, reclamata arată că, în contextul implementării unui program de restructurare ce a implicat și derularea unui proces de concediere colectivă în anul 2017, postul de consilier juridic ocupat de petent a fost desființat, acesta fiind concediat, în baza art. 65 alin. (1) și urm. din Codul Muncii.

12. Reclamata consideră că, potrivit reglementărilor legale, o persoană nu poate pretinde că este victima discriminării decât dacă dovedește că i s-a încălcat un drept/o libertate dintre cele enumerate și că în situații comparabile, alte persoane au beneficiat de un tratament favorabil, or, în speță nu sunt îndeplinite aceste condiții.

13. Cu privire la susținerea petentului prin care afirmă faptul că a fost discriminat față de ceilalți salariați, la încetarea raportului de muncă, nu a beneficiat de drepturile recunoscute prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate intrat în vigoare în luna martie 2018 („CCM 2018”) întrucât Societatea nu i-a acordat bonusul prevăzut de art. 82 alin. (2) și (3), aferent perioadei 01.01.2018-data încetării Contractului de muncă (22.02.2017), reclamata arată că petentul se raportează în mod greșit la CCM 2018 întrucât acest act nu era în vigoare și, prin urmare, nu producea efecte la data încetării Contractului de muncă. Plata bonusului reglementat de clauza din CCM 2018 nu este un drept recunoscut și ocrotit de lege, în sensul celor prevăzute de art. 2 din O.G. nr. 137/2000 ci este vorba despre un drept pe care angajatorul a agreeat, în urma unor negocieri cu Sindicatul, să îl acorde exclusiv salariaților Societății având această calitate la data intrării în vigoare a CCM 2018. Astfel, OUG nr. 79/2017, prin care legiuitorul a modificat prevederile Codului fiscal, printre altele, în sensul transferul obligațiilor de plată a contribuțiilor sociale de la angajator la angajat nu a stabilit în sarcina angajatorilor obligația de a acorda salariaților măriri de salarii sau compensații bănești care să diminueze impactul preluării sarcinii fiscale de plată a contribuțiilor sociale. Dacă ar fi fost stabilită o atare obligație, aceasta s-ar fi născut direct din lege (concomitent cu dreptul corelativ al salariaților), situație în care nici nu se mai justifica o prevedere printr-un contract colectiv de muncă. Pe cale de consecință, situația de față nu se grefează pe ipotezele prevăzute de lege (referitoare la încălcarea drepturilor omului, a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, economic, cultural, social).

14 În spețe similare, CNCD a stabilit printr-o Hotărâre a Colegiului Director, (redată și în cuprinsul Sentinței civile nr. 1923/19.03.2012 pronunțată de Curtea de Apel București) după cum urmează:

„Trebuie precizat că, astfel cum rezulta din textul discriminării cuprins în art. 2 alin.1 din O.O. nr. 137/2000, tratamentul diferențiat (deosebire, excludere, restricție sau preferința) pe baza unui criteriu interzis (din cele enumerate de legiuitor) este unul calificat. Calificarea acestui tratament este data de consecințele pe care le produce faptul discriminatoriu, în sensul în care aduce atingere unor drepturi, adică restrânge sau înlătură recunoașterea, folosința sau exercitarea, în condiții de egalitate, a drepturilor persoanelor.” Din acest punct de vedere, legiuitorul enumera limitativ și *in terminis* drepturile protejate și potențial lezate: drepturile omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege ...”

În speță, Colegiul Director nu poate primi criticile petentului de vreme ce vocația la beneficiul ori dreptul invocat de petent (câștigarea unui premiu) nu se naște prin efectul legii, constituind

un drept recunoscut de lege și nici un poate fi asimilat cu drepturile așa cum am arătat mai sus, Societatea și-a îndeplinit această obligație apelând la procedura ofertei reale de plată prevăzută de art. 1009 C. pr. civ.

V. Motivele de fapt și de drept

15. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

16. Conform art. 7 lit. a din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;”

17. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

18. Prin Hotărârea nr.3091/17.12.2018, pronunțată de Tribunalul Constanța în dosar nr.1480/118/ 2018, instanța a anulat decizia nr. 1254/15.02.2018, decizia nr. 1255/22.02.2018, decizia nr. 939/14.03.2018, decizia nr. 940/14.03.2018 emise de parata și a repus partile în situația anterioară emiterii actului de concediere. A dispus reintegrarea reclamantului în funcția deținută anterior concedierii. A obligat parata să plătească reclamantului despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul, de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă. Prin Decizia nr.21/16.01.2019, pronunțată în dosar nr. 1897/118/2018, Curtea de Apel Constanța a respins apelul principal ca neîntemeiat, a admis apelul incident și a schimbat sentința apelată în sensul că a admis excepția lipsei de interes și a respins acțiunea ca lipsită de interes.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din O.G. nr. 137/2000 2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată (lipsă criteriul).

2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferencz – Membru

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița – Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU Tatiana Veronica - Membru

Data redactării: 09.01.2020

Redactată și motivată: CJ/PCS

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