



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA Nr. 17**  
**din 13.01.2016**

**Dosar nr: 298/2015**

**Petiția nr: 3192/08.05.2015**

**Petentă:.....**

**Reclamată: Societatea Romelectro SA**

**Obiect: Încălcarea drepturilor în materia economică și în materie de angajare, elemente și condiții de remunerare precum și demnitatea personală, pe bază de gen, vârstă și convingeri profesionale**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

1.1. .... , cu domiciliul .....

**I. 2. Denumire și domiciliu reclamațiilor**

2.1. Societatea Romelectro SA, cu sediul în București, Bd. Lacul Tei nr. 1-3

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Sesizarea vizează mai multe fapte de discriminare, în opinia petentei, pe criteriul de gen vârstă și convingeri profesionale. Astfel, petenta susține că i s-a modificat unilateral contractul individual de muncă, respectiv norma muncii de la 8 ore la 6 ore, i s-a îngădit dreptul la formare profesională prin raportare la ceilalți angajați, anume i s-a refuzat obținerea certificatului dat de The Institute of Risk Management United Kingdom, nu i s-a acordat concediu de studii pentru master, și salarizarea sa este sub nivelul celorlalți directori.

**III. Citarea părților**

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, s-a îndeplinit procedura de citare în data de 16.06.2015 și 06.07.2015.

3.2. Procedura de citare legal îndeplinită.

3.3. De asemenea, având în vedere modul în care a fost formulată plângerea, petentei i s-a solicitat să precizeze criteriul în baza căruia s-au săvârșit faptele de discriminare.

## IV. Susținerea părților

### Susținerea petentei

**4.1.** Petenta, având funcția de Director Departament Managementul Riscurilor, sesizează o serie de fapte pe care le consideră discriminatorii raportat la ceilalți colegi, și anume modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, respectiv norma muncii de la 8 ore la 6 ore, îngrădirea dreptului la formare profesională (i s-a refuzat obținerea certificatului dat de The Institute of Risk Management United Kingdom), neacordarea concediului de studii pentru master, și salarizarea acesteia sub nivelul celorlalți directori.

**4.2.** Petenta susține că este singura persoană căreia nu i s-au evaluat performanțele profesionale de către angajator, deși coordonează un departament strategic pentru obiectul de activitate al angajatorului. Toate aceste lucruri pe bază de gen, vârstă și convingeri profesionale. De asemenea, petenta susține că nu i s-au mai alocat atribuții, iar colegii o evită.

### Susținerile reclamatei

**4.2.1.** Reclamata susține că anterior încheierii prezentului contract de muncă, petenta a lucrat pentru societatea Romelectro în calitate de salariat detașat din cadrul Institutului de Studii și Proiectări Energetice SA, pe o perioadă de 3 luni, ulterior pentru 6 luni. Pe întreaga perioadă de detașare, petenta a ocupat funcția de Director Control Risc în cadrul Departamentului Managementul Riscurilor, fiind remunerată cu suma de 5000 lei/lunar.

**4.2.2.** Prealabil încheierii CIM prezent, au fost discutate și negociate atât pretențiile petentei-inclusiv cele de ordin salarial, cât și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului pe care aceasta avea să le ocupe în societate.

**4.2.3.** Pe perioada desfășurării prezentului contract de muncă, din 2013 și până în prezent, nu au existat niciun fel de conflicte între petentă și societate, iar modificările contractului de muncă au survenit exclusiv din motive economice, datorită crizei financiare, societatea fiind obligată să se ajusteze la realitățile economice (modificarea programului de lucru de la 8 ore la 6 ore precum și salarizarea de la 5000 la 3750 lei/lunar).

**4.2.4.** Societatea reclamată susține că petenta nu este singurul angajat pe o funcție de conducere căruia i-au fost modificate clauzele contractuale de muncă urmare a impactului crizei economice (Decizia nr. 09/21.11.2014 anexată). Mai mult, afirmația potrivit căreia modificarea unilaterală a contractului individual de muncă nu este reală, întrucât aceasta a semnat un act adițional (anexat la dosar) în urma căruia a intervenit modificarea c.i.m. inexplicabilă este reacția petentei care la aproximativ 5 luni de la semnarea actului adițional, menționează că „la o analiză mai atentă a constatat că nu înțelege justificarea acestui act”.

**4.2.5.** Cu privire la salarizare, reclamata susține că remunerația agreată prin actul adițional este echitabilă dat fiind faptul că a intervenit și modificarea timpului de lucru. Comparația făcută de petentă cu ceilalți colegi nu este sustenabilă, întrucât ceilalți colegi angajați în funcția de Director au o fișă a postului diferită de petentă. Funcția de Director Control Risc nu este decât una singură și are propriile atribuții. Beneficiile firmei se acordă în funcție de atribuțiile anagajaților și nevoile acestora. Având în vedere responsabilitățile funcției deținute de către petentă în cadrul departamentului Managementul riscurilor, precum și rolul acesteia în cadrul societății, se observă că pentru exercitarea și aducerea acestora la îndeplinire nu se

necesită deplasări sau interacțiuni în afara companiei, cum este cazul altor colegi din alte departamente.

**4.2.6.** Cu privire la îngrădirea dreptului la formare profesională prin raportare la ceilalți directori și la imposibilitatea de a-și lua concediu de studii, susținerea este neprobată, petenta nedepunând nicio solitare în acest sens, ori refuzul societății. La data angajării petenta deținea toate calificările profesionale necesare funcției pe care o avea. De asemenea, petenta a adresat conducerii o cerere de concediu plătit pentru formare profesională, scopul fiind obținerea certificării de Master NLP, cerere aprobată prin semnare de către Directorul de Resurse Umane precum și Președinte director General al Romelectro.

**4.2.7.** În ceea ce privește procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale, reclamata susține că până în prezent nu s-a aplicat procedura de evaluare niciunui angajat al Romelectro. Acest fapt se datorează procesului de implementare la nivel de management a sistemului Charisma ERP 2015 (system informatic integrat care optimizează și simplifică procesele interne de business).

**4.2.8.** Cu privire la încălcarea dreptului la demnitate personală, reclamata susține că trebuie dovedit, dincolo de orice dubiu, elementele constitutive prevăzute de lege: fapta să fie săvârșită cu intenție, să aibă ca scop sau să vizeze atingerea demnității, să creeze un cadru ostil, degradant. Analizând actele de la dosar, reclamata susține că nu sunt întrunite elementele prevăzute de art. 15 din OG nr. 137/2000, republicată.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține modificarea orelor de lucru, inclusiv a salariului.

**5.2. În drept,** sub aspectul incidenței preverilor 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 reclamante (pârâtului).

**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 acestei 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, 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.

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.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamata i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Astfel, Colegiul director reține că dreptul încălcat, în opinia petentei, este dreptul la muncă și salariu egal, respectiv dreptul la perfecționare profesională, pe bază de gen, vârstă și convingeri profesionale.

**5.6.** Din susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director reține că societatea reclamată a modificat norma de lucru, inclusiv salariul, nu doar petentei ci și altor angajați cu funcție de conducere, de gen feminin și masculin, ca urmare a impactului crizei economice. Astfel, potrivit Deciziei nr. 09/21.11.2014 (anexată), dintr-un număr de 11 persoane cu funcții de conducere, 8 au funcția de Director. Deși, persoanele cu funcții de conducere nu pot fi în situație similară cu petenta, din punctul vedere al atribuțiilor, petenta având o funcție unică, Colegiul director nu poate exclude lista cu persoanelor cu funcții de conducere cărora li s-a atribuit același tratament. De asemenea, se reține faptul că modificarea contractului de muncă a avut loc cu acordul petentei, aceasta semnând actul adițional. Ulterior, la 5 luni distanță, petenta se arată nemulțumită de schimbările contractuale survenite.

**5.7.** Totodată, Colegiul director ia act de faptul că petentei i s-a acordat concediul de studii, reclamata depunând la dosar cererea prin care a solicitat acest drept, iar petenta nu a probat contrariul.

**5.8.** Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriile invocate de petentă. Prin urmare, din probele și actele

depusă la dosar, nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante au fost determinate de criteriile invocate de petentă, respectiv vârsta petentei, ori sexului (genului) și convingerilor profesionale.

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, 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, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

#### **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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru  
JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 20.01.2016

Motivele de fapt și de drept redactate de A C F

**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.

Verificat SCSRP