



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr.285
din 06.04.2016

Dosar nr.: 266/2015

Petiția nr.: 2842/23.04.2015

Petenți:

Reclamat: Societatea Română de Radiodifuziune

Obiect: Discriminare la locul de muncă din cauza apartenenței sindicale a petentului.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1.

I. 2. Numele și adresa reclamatului:

1.2.1. **Societatea Română de Radiodifuziune**, cu sediul în mun. București, Str.General Berthelot 60-64, sector 1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, petentul în calitate de salariat în funcția de solist instrumentist șef de partidă, în cadrul Societății Române de Radiodifuziune, învederează că a fost supus unei discriminări ca urmare a apartenenței sale sindicale prin neacordarea majorării salariale, neacordarea niciunui sprijin din punct de vedere profesional, respectiv prin lipsa reparațiilor necesare instrumentului, lipsa consumabilelor instrumentului necesare unei bune funcționări și prin neachiziționarea instrumentelor muzicale solicitate de petent.

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.) a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin citația înregistrată sub nr. 2842/28.05.2015 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 25.06.2015, la sediul CNCD. Prin citație a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare.

3.3. Prin citația înregistrată sub nr. 3710/28.05.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 25.06.2015, la sediul CNCD. La termenul stabilit părțile au fost prezente.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

3.5. Partea reclamată a depus punct de vedere, comunicat petentului prin adresa nr.4530/01.07.2015, ulterior comunicând și precizări scrise înregistrate în evidențele CNCD sub nr.4792/13.07.2015. Petentul a depus punct de vedere, comunicat reclamatului prin adresa nr.4530/01.07.2015.

3.6. Petentul a formulat concluzii scrise înregistrate în evidențele CNCD sub nr.4880/16.07.2015. Petentul a depus punct de vedere și a fost comunicat reclamatului prin adresa nr.4530/01.07.2015.

3.7. Ca urmare a precizărilor formulate de către partea reclamată, care au fost comunicate petentului, a fost emisă o nouă citare pentru ambele părți cu acordarea unui nou termen stabilit la data de 08.09.2015.

3.8. Partea reclamată a formulat concluzii scrise înregistrate în evidențele CNCD sub nr. 6027/18.09.2015, iar petentul a depus completari înregistrate în evidențele CNCD sub nr. 7648/04.12.2015.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul susține că, în calitate de angajat în funcția de solist instrumentist șef partidă în cadrul Societății Române de Radiodifuziune – Centrul Cultural Media - Direcția Formații Muzicale – Orchestra Națională Radio, i-au fost încălcate drepturile în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, i-a fost aplicat un tratament injust în promovarea profesională, nu i-a fost acordată mărirea salarială, încălcându-i-se demnitatea persoanei cu regularitate din cauza aderării sale la organizația sindicală: Sindicatul Unit al Salariaților Radio România și solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare.

4.1.2. Petentul învederează că sindicatul amintit prin reprezentanți nu se află în relațiile ce ar trebui să guverneze legătura cu angajatorul și toți salariații afiliați acestui sindicat, Sindicatul Unit al Salariaților – Radio România, suferă aceste repercursiuni, fiind nevoiți să accepte discriminări, încălcând principiul egalității de tratament în comparație cu restul salariaților.

4.1.3. În vederea soluționării amiabile a diferendului creat cu ocazia neacordării majorării salariale în cuantum de 400 lei, petentul a solicitat angajatorului un punct de vedere scris. În răspunsul primit, petentul susține că se invocă un alt document, o notă emisă de către Direcția Formații Muzicale nr.13.4/339/20.02.2015, de care nu a luat la cunoștință.

4.1.4. În cadrul Contractului Colectiv de Muncă al angajatorului sunt interzise practici, prevăzute astfel: “este interzis tratamentul favorizant sau discriminatoriu față de un sindicat, precum și față de salariat, ca urmare a apartenenței sale la un anumit sindicat sau a neapartenenței sindicale”.

4.1.5. În spiritul aceluiași principii sunt prevăzute reglementări și în Regulamentul intern al reclamatei, respectiv: “Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, este interzisă”, precum și “Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe din criteriile prevăzute la alin.2, care au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii”.

4.1.6. Față de cele de mai sus, petentul sesizează că a fost supus unor practici care l-au dezavantajat și anume:

4.1.7. Neacordarea majorării salariale în cuantum de 400 lei acordată tuturor șefilor de partidă, începând din luna Ianuarie 2015, petentul fiind singurul șef de partidă care nu a beneficiat de această mărire salarială.

4.1.8. Neacordarea niciunui sprijin din punct de vedere profesional, respectiv: refuzul de a efectua reparații la instrument, de a primi consumabile necesare unei bune funcționări a instrumentului (ex. ulei), deși alți instrumentiști beneficiază permanent de acest sprijin.

4.1.9. În ciuda adreselor formulate către angajator pentru clarificarea acestui aspect, singurul argument pe care l-a primit informal din partea coordonatorului Direcției Formații Muzicale a fost legat de afilierea sindicală a petentului la Sindicatul Unit al Salariaților – Radio România.

4.1.10. În cadrul ședinței de audieri, petentul a solicitat să se mai constate și discriminarea pe criteriul apartenenței sindicale, la care a fost supus prin neachiziționarea instrumentelor (Tuba în C – contrabas și Tuba în F). Prin adresa atașată (fila 35 din dosar) se arată caracteristicile instrumentelor, prețul estimativ al instrumentelor în vederea achiziționării lor în următorul an, 2015.

4.1.11. Prin punctul de vedere, înregistrat în evidențele C.N.C.D. sub nr. 4314/22.06.2015, petentul învederează cu privire la excepția de neкомпетенță materială invocată din oficiu asupra înlăturării consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, de către Colegiu, că sancționarea și constatarea faptei de discriminare nu se poate realiza fără înlăturarea consecințelor și restabilirea situației anterioare. În virtutea celor arătate solicită să se soluționeze sesizarea așa cum a fost formulată.

4.1.12. Din stenograma atașată (fila 64 din dosar), sunt rediate pasaje ale discuțiilor purtate de către petent și șeful ierarhic O.S.P., în care cel din urmă afirmă că inclusiv petentul s-a aflat pe lista angajaților în privința majorării salariale și nu îi este clar nici

acestui cauza neacordării, este posibil ca neacordarea majorării să fie din cauza rivalităților dintre sindicate “Dintr-un motiv care nu imi este clar, contractul tău nu s-a întors de la semnat. Nu a fost o chestie să nu te pun pe lista aia, nu am motiv să nu te pun pe lista aia. Din câte am auzit, cred că este vorba de rivalitățile dintre sindicate.”

4.1.13. Prin răspuns la precizările depuse de reclamată, petentul susține că este singurul șef de partidă care nu a beneficiat de majorarea salarială, din cauza apartenenței sale la Sindicatul Unit al Salariaților – Radio România.

4.1.14. Blocajul ce persistă în relația profesională precum și tratamentele diferențiate se datorează și în prezent opțiunii sale sindicale, soluția propusă de angajator fiind aceea de afiliere la un alt sindicat.

4.1.15. Diferența de tratament în accepțiunea petentului s-a materializat prin neacordarea măririi salariale pe criteriul apartenenței sale sindicale, dispuse însă de către angajator pentru toți șefii de partidă din cadrul instituției.

4.1.16. Din înregistrarea audio depusă de petent la prezentul dosar, respectiv în intervalul 24-35 de minute al înregistrării, se reține că interlocutorul petentului, șeful ierarhic, afirmă în legătură cu neacordarea majorării salariale că “Nu cred că are legătură că ești membru de sindicat și are legătură cu mâncătoarea dintre sindicate”. De asemenea, mai afirmă că motivarea ce o cunoaște privind neacordarea majorării salariale a fost că: “Nu s-a aprobat”, iar la interpelarea petentului precum că președintele reclamatei ar fi avut în vedere la neacordarea majorării salariale afilierea sa la sindicatul indicat, răspunsul interlocutorului a fost că: “Nu riscă nimeni să spună asta” și a mai negat în câteva rânduri că afilierea petentului la sindicat ar fi motivul ce ar fi stat la baza neacordării salariale.

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Partea reclamată, prin punctul de vedere înregistrat în evidențele C.N.C.D. sub nr.4399/25.06.2015, pune concluzii de admitere a excepției de neкомпetență materială invocată din oficiu de către Consiliu și extinde aplicarea aceleiași excepții și asupra faptelor prezentate de petent respectiv neacordarea majorării salariale și lipsa sprijinului din punct de vedere profesional (reparația instrumentului, lipsa consumabilelor) sub motivația că ar putea fi soluționate prin introducerea unei cereri privind conflictele de muncă.

4.2.2. Reclamata apreciază că în mod cert nu se poate face vreo trimitere la materia discriminării, atât timp cât obiectul petiției îi reprezintă în exclusivitate raporturile de muncă dintre angajat și angajator (conflict de muncă), incidente fiind dispozițiile jurisdicției muncii prevăzute de art.266 și 268 coroborat cu cele ale art.1 din Legea nr.53/2003 republicată, Codul Muncii.

4.2.3. Pe fond, reclamata solicită să se respingă petiția ca fiind neîntemeiată și nefondată întrucât neacordarea majorării salariale în quantum de 400 lei, începând cu luna ianuarie 2015, acordată tuturor șefilor de partidă nu este întemeiată.

4.2.4. În cauză nu există niciun act normativ/dispoziție internă etc. prin care să fie prevăzută această majorare salarială, în quantumul indicat, începând cu luna ianuarie 2015, pentru șefii de partidă, cum lasă petentul să se înțeleagă, drept de care acesta nu ar fi beneficiat.

4.2.5. În conformitate cu dispozițiile art. 54 (1) din HCA nr.169/2014 privind aprobarea Regulamentului intern al Societății Române de Radiodifuziune, salariul reprezintă

contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

4.2.6. De asemenea alin.(2) al articolului menționat instituie că “Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, care se stabilește cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, prin negocieri colective și individuale”.

4.2.7. În același sens și reglementarea din art.174 (1) din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul Societății Române de Radiodifuziune, conform căreia “salariul de bază individual se negociază și se stabilește prin contractul individual de muncă și este confidențial”.

4.2.8. Interdicția și totodată obligația care-i revine în mod imperativ angajatorului/reclamată este cea prevăzută de alin.(3) din actul normativ indicat coroborat cu cele ale art.174 (3) din Contractul Colectiv de Muncă, respectiv, nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut pe unitate, ci numai în limitele minime și maxime ale categoriilor de funcții și meserii în care salariatul este încadrat conform contractului individual de muncă.

4.2.9. Din analiza contractului individual de muncă și al actelor adiționale ale petentului și a grilei de salarizare în vigoare, atașate, rezultă fără tăgadă că salariul petentului se încadrează în limitele grilei de salarizare, fiind efectul negocierilor dintre angajat și angajator, având la bază contraprestația muncii depuse de către angajat, potrivit dispozițiilor legale în materie.

4.2.10. Potrivit prevederilor art.174 (4) din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul unității, în vigoare, “Sistemul de salarizare adoptat prin prezentul CCM, Anexa nr.5, privind nomenclatorul de funcții, stabilește limitele maxime și minime de salarizare pentru toate categoriile profesionale și meseriile practicate în Societatea Română de Radiodifuziune. Acest sistem în baza căruia se stabilește raportul dintre diferite nivele de salarizare și așezarea diferitelor profesii în grila de salarizare este conceput și ordonat după următoarele criterii de apreciere: Aportul de creativitate în conceperea și realizarea produsului finit; Nivelul de responsabilitate în asigurarea condițiilor optime pentru conceperea, producerea și difuzarea produsului finit; Gradul de complexitate al activității”.

4.2.11. Astfel, petentul este singurul șef de partidă din Orchestra Națională Radio care nu are niciun subordonat ceea ce are ca și consecință lipsa unor responsabilități din fișa postului de șef partidă pe care le îndeplinesc ceilalți șefi care au salariați în subordine.

4.2.12. Pe cale de consecință petentul nu poate fi remunerat la fel ca și un alt coleg care este încadrat pe postul de șef de partidă, întrucât acesta din urmă coordonează între trei și doisprezece angajați.

4.2.13. Tuba, instrumentul la care interpretează petentul este un instrument care apare în distribuția lucrărilor din repertoriul Orchestrei Naționale Radio în proporție de 65% în comparație cu celelate instrumente care apar în proporție de 90-95% (exceptând pianul și harpa la care nu există angajați).

4.2.14. Nu există niciăieri specificată obligativitatea angajatorului de a acorda drepturi salariale egale tuturor angajaților care ocupă aceeași funcție, cu precizarea că atâta timp cât complexitatea atribuțiilor reale face diferențierea din punct de vedere al remunerației între salariații angajați pe aceeași funcție.

4.2.15. Reclamată învederează că nu pot fi reținute în sarcina sa, afirmațiile nefondate și nedovedite ale petentului, în sensul că ar fi fost supus unei discriminări ca urmare a faptului că este membrul unei organizații sindicale.

4.2.16. Nu i-a fost încălcat dreptul de a fi afiliat la vreun sindicat, cum de altfel nu poate dovedi că salariile s-au negociat, respectiv se negociază doar pentru angajații societății afiliată/neafiliată unei organizații sindicale, cum în mod eronat susține.

4.2.17. Petentul nu a înțeles să-și motiveze sesizarea, redând doar la modul general anumite prevederi legale în ceea ce privește definiția discriminării.

4.2.18. În cauză nu se pune în discuție existența vreunei discriminări, nici în ceea ce-l privește pe petent nici în privința altor angajați. Singurul argument real și justificat este acela că toate achizițiile de instrumente și/sau accesorii muzicale se fac după o analiză a departamentului de specialitate în ceea ce privește atât bugetul alocat, cât și prioritățile/urgențele existente.

4.2.19. Ca atare, în anul 2015 s-au achiziționat accesorii muzicale în funcție de bugetul alocat Direcției Formații Muzicale pentru cap.VII – Cheltuieli cu materialele unde s-a avut în vedere în principal achiziționarea de accesorii pentru instrumentele cu coarde (viori, violoncel și contrabași) deoarece instrumentiștii angajați la aceste instrumente, își desfășoară activitatea cu instrumente personale, precum și alte accesorii fără de care partidele de suflători (oboi, clarinet, saxofon, corn englez fagot și contrafagot) nu-și pot desfășura activitatea. Un alt raționament a fost acela de a achiziționa accesoriiile cu costul ridicat (spre exemplu, un set de corzi contrabans, cu preț de achiziție de aproximativ 1125 lei), decât cele cu un preț scăzut (ulei pentru instrumentele de suflat care are preț de achiziție de aproximativ 25 lei ș.a.).

4.2.20. Prin urmare, salariul petentului este efectul negocierii dintre angajat și angajator și este stabilit în limita grilei de salarizare pentru funcția pe care o deține, în raport de atribuțiile pe care le deține.

4.2.21. Petentului i s-a solicitat să comunice necesarul de accesorii muzicale pentru anul 2015, în acest sens făcând dovada că angajatorul a întreprins toate demersurile (unele fiind deja achiziționate) pentru ducerea la îndeplinire a solicitărilor în cauză.

4.2.22. Față de cele de mai sus, reclamatul solicită să se constate că nu a creat vreo situație care să-l dezavantajeze pe petent.

4.2.23. Reclamatul mai arată că salariile angajaților sunt confidentiale, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității acestora, în atare situație neputând da curs favorabil solicitării în cauză.

4.2.24. Reclamata solicită să se constate că cererea formulată de petent este netemeinică și nelegală.

4.2.25. Prin adresa nr.4792/13.07.2015, reclamata precizează că salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului. Salariul de bază individual se negociază și se stabilește prin contractul individual de muncă și este confidențial.

4.2.26. La nivelul unității nu există dispoziții și/sau calendare care să prevadă perioadele de negocieri salariale colective sau individuale.

4.2.27. Contractul Colectiv de Muncă instituie că salariul de bază pentru salariații cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată se stabilește în limitele salariale prevăzute de funcția/meseria respectivă, având în vedere competența profesională exprimată prin nivelul studiilor, experiența acumulată, performanțele profesionale ale salariatului și importanța locului de muncă.

4.2.28. Salariul petentului este efectul negocierii dintre angajat și angajator și este stabilit în limita grilei de salarizare pentru funcția pe care o deține, în raport de atribuțiile pe care le deține și se au în vedere criteriile de apreciere privind: aportul de creativitate în conceperea și realizarea produsului finit; nivelul de responsabilitate în asigurarea condițiilor

optime pentru conceperea, producerea și difuzarea produsului finit; gradul de complexitate al activității.

4.2.29. Referitor la susținerile petentului în sensul că reclamata nu îi asigură instrumentele și accesoriile muzicale necesare, se solicită să se constate că sunt numai simple afirmații nesusținute și nedovedite și se atașează adresa Direcției Formații Muzicale nr.13.04/1160/26.06.2015.

4.2.30. În înscrisul menționat, se arată că petentul deține, conform fișei de evidență a obiectelor de inventar două instrumente. De asemenea se precizează că există patru șefi de partidă din cadrul Orchestrei Naționale Radio care își desfășoară activitatea cu instrumentele proprii.

4.2.31. Se învederează că cele două sardine/instrumente la care face referire petentul, au fost achiziționate conform notei de intrare recepție în magazia reclamatei în data de 19.05.2015, anterior datei primirii citației de la CNCD, respectiv data de 26.05.2015, pe cale de consecință susținerile petentului sunt neîntemeiate, cu privire la diligențele depuse de angajator.

4.2.32. La Magazia de instrumente și accesorii muzicale nu există nicio solicitare venită din partea petentului pentru ultimii 4-5 ani, cu excepția celei depuse la prezentul dosar. Actualul angajat cu atribuții în acest sens, din anul 2013 de când a preluat aceste atribuții la Magazia de instrumente și accesorii muzicale nu a înregistrat vreo solicitare din partea petentului. Iar anterior anului 2013 nu s-a găsit în evidențele unității vreo solicitare din partea petentului, iar angajatul cu aceste atribuții de la care ar fi putut obține informații pentru aceea perioadă a decedat.

4.2.33. Petentul este angajat pe post de solist instrumentist – șef partidă tubă și conform fișei postului interpretează doar la instrumentul tubă, diferite modele. Orice instrumentist absolvent al unei facultăți de interpretare instrumentală trebuie să stăpânească interpretarea la toate modelele de instrument aferente specializării sale.

4.2.34. Prin adresa atașată la dosar (fila 76) O.S.P., Director Direcția Formații Muzicale (șeful ierarhic) arată că prin înregistrarea audio efectuată în ascuns cu telefonul, petentul a scos din context câteva fraze care făceau referire la discuțiile purtate pe hol, dintre colegi, privind sindicatele din radio și migrația din acea perioadă a unor membri de la un sindicat la altul și că în realitate petentul a încercat să provoace pe subiect. De altfel, a primit mai multe răspunsuri negative din partea sa, la aceste supoziții referitoare la apartenența sindicală a petentului, deoarece nu deținea nicio informație în acest sens.

4.2.35. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr.6029/18.09.2015, reclamata învederează că petentul este singurul șef de partidă din Orchestra Națională Radio care nu are niciun subordonat ceea ce are drept consecință neîndeplinirea de către acesta a unor responsabilități din fișa postului de partidă.

4.2.36. Ceilalți șefi de partidă au în subordine între 3 și 12 subordonați a căror activitate o coordonează și supervizează.

4.2.37. Petentul față de ceilalți șefi de partidă nu exercită cel puțin următoarele atribuții și responsabilități pentru că nu are alți angajați în subordine, urmărirea performanțelor tehnice și interpretative ale membrilor partidei, stabilirea distribuției instrumentiștilor de partidă pentru fiecare lucrare conform programului de lucru, pregătirea profesională a fiecărui membru al partidei, a acordajului și a disciplinei în partidă, conducerea repetițiilor pe partidă.

4.2.38. Prin adresa nr. 400/416/04.03.2015, i s-a comunicat petentului că nivelul salariului acestuia este stabilit “cu luarea în considerare a gradului de complexitate și diversitate al activității prestate, respectiv a gradului de coordonare și supervizare pe care îl

exercitați în activitatea zilnică”. Astfel, reclamata solicită să se constate că nu se află în situația unei discriminări, ci diferența de salarizare rezidă din natura activității ocupaționale, în contextual în care petentul își desfășoară activitatea.

4.2.39. Din înscrisurile depuse de către reclamată rezultă că au fost achiziționate cele două sardine solicitate de petent în anul 2015, iar în prezent se află în derulare procedura de achiziții publice pentru achiziționarea a două tube.

4.2.40. Din înscrisurile depuse rezultă că accesoriile muzicale sunt cumpărate în funcție de bugetul alocat Direcției Formații Muzicale, în cadrul instituției existând mai mulți instrumentiști angajați care cântă pe instrumentele personale și care își achiziționează accesoriile necesare. Astfel, solicită să se rețină că în aceleași condiții își desfășoară toți salariații activitatea în cadrul instituției.

4.2.41. Cu privire la achiziționarea de instrumente muzicale, propunerea petentului din 25.06.2014 a fost estimată la un cost de peste 150.000 lei.

4.2.42. Suma pe care instituția și-a permis să o aloce pentru cele două tube a fost de 67.500 lei, fără TVA.

4.2.43. Propunerile de achiziții au fost realizate pe două modele standard de instrumente, similare cu cele la care se cântă în orchestrele din România, confirmate prin adresa din partea Filarmonicii “George Enescu”.

4.2.44. Înregistrarea depusă de petent prezintă o discuție cu șeful ierarhic, ce nu dovedește o atitudine discriminatorie și mai mult nu dovedește o astfel de atitudine din partea angajatorului, deoarece potrivit art.28 lit.d) din Legea nr.41/1994, republicată, calitatea de angajator o are numai directorul general fiind singurul competent să aprobe angajarea și concedierea personalului, atribuții care potrivit art.30 alin.1 din același act normativ, nu poate fi delegată.

4.2.45. Președintele Director General nu a purtat nicio discuție cu petentul și nici nu a exprimat cu nicio altă ocazie o astfel de poziție. Mai mult, din înscrisurile atașate rezultă că rațiunea diferențierii salariale între șefii de partidă s-a realizat doar în baza unor criterii ce țin de managementul resurselor umane.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, petentul susține că, în calitate de angajat în funcția de solist instrumentist șef partidă în cadrul Societății Române de Radiodifuziune – Centrul Cultural Media - Direcția Formații Muzicale – Orchestra Națională Radio, a suferit un tratament injust din partea reclamatei în promovarea profesională prin refuzul de a efectua reparații la instrument, de a primi consumabile necesare unei bune funcționări a instrumentului (ex. ulei), prin neacordarea majorării salariale în cunatum de 400 lei de la data de 01.01.2015 (așa cum a fost acordată colegilor săi șefi de partidă), neachiziționarea instrumentelor (doua Tube) solicitate de petent, din cauza calității sale de membru de sindicat în cadrul Sindicatului Unit al Salariaților - Radio România.

5.2. În drept, Colegiul director urmează să se pronunțe asupra excepției de necompetență materială invocată din oficiu cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare. Astfel, în prevederile art.27 alin.1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, se arată: *”Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare*

discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului ”. Colegiul director, admite excepția necompetenței materiale invocată din oficiu și reține că față de solicitarea petentului întemeiată pe prevederile art.20 alin.1 din OG nr.137/2000 republicată, privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare, incidente sunt prevederile art.27 alin.1 din același act normativ ce îndrituiesc cu soluționarea cererilor cu un astfel de obiect instanța de judecată.

5.3. Cu privire la extinderea excepției de necompetență materială învederată de reclamată și asupra faptelor reclamate prin petiție, Colegiul director urmează să o respingă, faptele semnalate urmând a fi analizate.

5.4. Examinând conținutul petiției, a înscrisurilor aflate la dosar și înregistrarea audio depusă, Colegiul director urmează să analizeze dacă neacordarea majorării salariale petentului, lipsa reparațiilor și consumabilelor instrumentului necesare unei bune funcționări, precum și neachiziționarea instrumentelor (Tuba în C – contrabas și Tuba în F) solicitate de petent, au fost determinate de faptul că petentul este membru de sindicat în cadrul Sindicatului Unit al Salariaților - Radio România.

5.5. Colegiul director, din probatoriu aflat la dosar, reține că asupra lipsei accesoriilor muzicale necesare instrumentului s-au achiziționat la nivelul anului 2015 în funcție de bugetul alocat Direcției Formației Muzicale pentru cap.VII – Cheltuieli cu materialele. S-a avut în vedere în principal achiziționarea de accesorii pentru instrumentele cu coarde (viori, viloncel și contrabași) deoarece instrumentiștii angajați la aceste instrumente, își desfășoară activitatea cu instrumente personale, precum și alte accesorii fără de care partidele de suflători (oboi, clarinet, saxofon, corn englez fagot și contrafagot) nu-și pot desfășura activitatea. Un alt raționament a fost acela de a achiziționa accesorii cu costul ridicat (spre exemplu, un set de corzi contrabans, cu preț de achiziție de aproximativ 1125 lei), decât cele cu un preț scăzut (ulei pentru instrumentele de suflat care are preț de achiziție de aproximativ 25 lei ș.a.). De asemenea din înscrisurile depuse rezultă că accesorii muzicale sunt cumpărate în funcție de bugetul alocat Direcției Formației Muzicale, în cadrul instituției existând mai mulți instrumentiști angajați care cântă pe instrumentele personale și care își achiziționează accesorii necesare și în aceleași condiții își desfășoară toți salariații activitatea în cadrul instituției.

5.6. Asupra neacordării majorării salariale petentului, în calitate de șef de partidă, majorări salariale acordate celorlalți șefi de partidă din cadrul unității, Colegiul director reține că motivul ce a stat la baza acestei decizii a fost faptul că petentul nu are alți angajați în subordine, față de ceilalți șefi de partidă care au între 3 și 12 persoane, față de ceilalți șefi de partidă ce exercită și alte atribuții și responsabilități, respectiv urmărirea performanțelor tehnice și interpretative ale membrilor din subordine, stabilirea distribuției instrumentiștilor de partidă pentru fiecare lucrare conform programului de lucru, pregătirea profesională a fiecărui membru al partidei, a acordajului și a disciplinei în partidă, conducerea repetițiilor pe partidă. Nivelul salariului este stabilit “cu luarea în considerare a gradului de complexitate și diversitate al activității prestate, respectiv a gradului de coordonare și supervizare pe care îl exercită în activitatea zilnică.” Tuba, instrumentul la care interpretează petentul este un instrument care apare în distribuția lucrărilor din repertoriul Orchestrei Naționale Radio în proporție de 65% în comparație cu celelalte instrumente care apar în proporție de 90-95%.

5.7. Colegiul director reține că asupra achiziționării de instrumente muzicale (Tuba în C – contrabas și Tuba în F), propunerea petentului din 25.06.2014 a fost estimată la un cost de peste 150.000 lei, iar suma pe care instituția și-a permis să o aloce pentru cele două

tube a fost de 67.500 lei, fără TVA. Propunerile de achiziții au fost realizate pe două modele standard de instrumente, similare cu cele la care se interpretează în orchestrele din România, confirmate prin adresa din partea Filarmonicii "George Enescu".

5.8. 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, în cazul de față, în opinia petentului, calitatea de membru de sindicat. 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 nr.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 invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

5.9. 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 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.

5.10. Colegiul director apreciază că nu există un tratament diferențiat pe criteriul invocat de petent, respectiv calitatea sa de membru de sindicat. Din înregistrarea audio depusă la dosar, dialogul nu este concludent în a se putea trage concluzia că acest criteriu a stat la baza faptelor reclamante. Petentul nu a beneficiat de accesorii muzicale întrucât sunt achiziționate în funcție de bugetul alocat Direcției Formații Muzicale, în cadrul instituției existând mai mulți instrumentiști angajați care interpretează pe instrumentele personale și care își achiziționează accesoriile necesare și în aceleași condiții își desfășoară toți salariații activitatea în cadrul instituției; neacordarea majorării salariale petentului în calitate de șef de partidă a fost motivată de gradul redus în distribuția lucrărilor din repertoriul Orchestrei Naționale Radio, cu luarea în considerare a gradului de complexitate și diversitate al activității prestate, respectiv a gradului de coordonare și supervizare pe care o exercită în activitatea zilnică, în comparație cu ceilalți șefi de partidă care au atribuții ce țin și de activitatea subordonaților lor; achiziționarea instrumentelor muzicale/tube, două modele standard de instrumente, similare cu cele la care se interpretează în orchestrele din România s-a realizat în funcție de bugetul permis și alocat de instituție.

5.11. Având în vedere cele de mai sus, din probele și actele depuse la dosar, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent, respectiv calitatea de membru de sindicat.

5.12. Raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1 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. Admiterea excepției de necompetență materială invocată din oficiu asupra cererii privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare în conformitate cu O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
2. Respingerea extinderii excepției de necompetență materială susținută de reclamată asupra faptelor reclamate în conformitate cu O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unor fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată,
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentului:cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la *SCPAși Asociații, în mun.București, Str.Tudor Vianu nr.25-27, parter, sector 1* și părții reclamate Societatea Română de Radiodifuziune, cu sediul în mun.București, Str.General Berthelot 60-64, sector 1.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

Data redactării: 08.04.2016

Tehnoredactată M.M.
Motivată D.I.

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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP