



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 727 din data de 23.10.2019

**Dosar nr.:** 130/2018

**Petiția nr.:** 1139/02.03.2018

**Petent:** .....

**Reclamat:** SC MEDITUR SA

**Obiect:** petenta reclamă:

- faptul că este discriminată deoarece a prestat muncă specifică unei funcții de conducere, dar a fost remunerată cu salariu unei funcții de execuție
- modalitatea în care societatea distribuia "fluturașii" de salariu

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

##### 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

##### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

**SC MEDITUR SA Mediaș** cu sediul în Mediaș, Șos. Sibiului nr. 100A, jud. Sibiu

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

3. Petenta reclamă discriminarea reieșită din faptul că presta o muncă specifică unei funcții de conducere, dar a fost remunerată cu salariu unei funcții de execuție, dar și modalitatea în care societatea distribuia "fluturașii" de salariu.

#### III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1139/14.03.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1433/14.03.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 27.03.2018. Prin citație i s-a solicitat petentei să indice criteriul de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, ambele părți au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 1687/26.03.2018 petenta depune note scrise, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 1760/28.03.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 1693/26.03.2018 respectiv 1712/27.03.2018 partea reclamată depune punct de vedere care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 1760/28.03.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2168/16.04.2018 petenta depune concluzii scrise.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentei***

11. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 1139/14.03.2018, petenta învederează că de la angajare, 06.01.2015 a desfășurat activități specifice postului de inginer economist în cadrul Serviciului Ticketing, iar din data de 24.06.2015 a fost numită, prin Decizia Directorului general al MEDITUR S.A. nr.1802/24.06.2015 "responsabil sistem ticketing". Urmare a acestei numiri, s-a creat cadrul legal și convențional pentru ca petenta să poată gestiona și exploata Sistemul de ticketing, să ia decizii legate de optimizarea funcționării acestuia în așa fel încât să răspundă cel mai bine necesităților societății. Totodată, felul muncii și activitățile desfășurate au devenit cele ale unei persoane cu funcții de conducere, întrucât a avut atribuții care au permis dispunerea de sistemul de ticketing (în limita accesului), precum și coordonarea activității altor angajați (colegilor din serviciul ticketing - service/mentenanță aparate, monitorizarea activităților controlorilor și șoferilor), optimizarea și înregistrările financiare ale caserilor din afara sediului.

12. În cursul lunii noiembrie 2017, petenta a formulat o cerere de revizuire drepturi salariale motivat de faptul că salariul primit pentru munca prestată nu mai poate reprezenta "remunerația muncii" în sensul prevăzut de Codul muncii, presta muncă de „șef”, dar a fost plătită pentru funcție de execuție. I s-a răspuns că de fapt nici nu mai este inginer economist, ci dispecer într-un compartiment aparent nou înființat.

13. Societatea admite faptul că a desfășurat muncă specifică funcției de conducere și prin evaluările anuale ale angajaților, întrucât în toată perioada în care a fost angajata societății, a fost evaluată cu formularul pentru "*Fișă evaluare profesională funcții de conducere*". Acest fapt denotă în mod clar starea de discriminare, întrucât, prin evaluare se recunoaște faptul că a deținut funcție de conducere, dar a fost salarizată pentru funcție de execuție, încălcându-se prevederile art. 1 alin. 2 lit. i) din O.G. nr.137/2000, în raport de ceilalți angajați cu funcție de conducere din cadrul societății. Astfel, rezultă în mod clar faptul ca a fost discriminată față de personalul cu funcție de conducere din cadrul societății, care a fost salarizat cu salariu aferent funcției de conducere.

14. O a doua situație discriminatorie o reprezintă modul defectuos în care societatea distribuia "fluturașii" de salariu, aceștia fiind transmiși către petentă în plicuri deschise, astfel încât puteau fi lecturați cu ușurință de către oricine, încălcându-se astfel prevederile Codului muncii, privitoare la natura confidențială a salariului. La punctul de lucru de pe strada Milcov fluturașii și tichetele de masă ajungeau în aceeași zi în care le primeau și angajații din sediu, iar la punctul de lucru unde își desfășura activitatea petenta (pe str. 1 Decembrie), acestea ajungeau întotdeauna cu întârziere, deși zilnic veneau angajați cu diverse probleme de serviciu. După ce a sesizat neregulile către conducere, a fost înjurată și înjosită. Tratamentul advers, a venit ca reacție la o plângere/sesizare a neregulilor constatate de către petentă cu privire la procedura defectuoasă de distribuire a fluturașilor de salariu și a tichetelor de masă, fapte prin care societatea a încălcat principiul tratamentului egal și al nediscriminării. I s-a solicitat din partea conducerii să semneze o împuternicire pentru ridicare bonuri și fluturaș, deoarece situația deja perturba "climatul" de muncă, solicitare la care petenta și-a manifestat acordul. Ulterior acestui șir de evenimente, relațiile de muncă s-au "acutizat", culminând cu demisia petentei din data de 20.12.2017.

15. Petenta solicită să se constate că partea reclamată a săvârșit fapte de discriminare și, implicit discriminare cu consecința victimizării, iar pe cale de consecință prin hotărârea pe care o va adopta, CNCD să constate discriminarea săvârșită de societate și să dispună sancționarea contravențională a acesteia.

16. Petenta identifică criteriul de discriminare, cel prevăzut de art. 1 alin. 2 lit. e) pct. i) „dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare” din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

17. Prin concluziile scrise depuse de petentă, prin adresa înregistrată sub nr. 2168/16.04.2018, aceasta își menține afirmațiile făcute în petiție și în punctul de vedere.

### **Susținerile părții reclamate**

18. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 1693/26.03.2018 respectiv nr. 1712/27.03.2018, se arată că petenta a fost angajata societății, în calitate de inginer economist, în cadrul compartimentului IT, expertiză economică și ticketing, având atribuții de supraveghere și verificare a activității șoferilor, conform Deciziei nr. 1802/24.06.2015, nicidecum nu a fost desemnată șef de compartiment deoarece prin Decizia nr. 3023/30.11.2011 exista desemnată deja d-na... în funcția de șef de compartiment IT, expertiză economică și ticketing, funcție pe care a ocupat-o până la data de 22.11.2017, când au încetat relațiile de muncă dintre aceasta și societate. Scopul Deciziei nr. 1802/24.06.2015 a fost acela de a stabili în sarcina petentei anumite atribuții de supraveghere și verificare a unor activități ale șoferilor.

19. Prin Decizia nr. 47/06.12.2017 a Consiliului de Administrație al Meditur SA s-a dispus o reorganizare pe compartimente a unității, în raport cu activitatea specifică a unității și necesitățile acesteia, precum și modificarea corespunzătoare a statului de funcții. Prin aceasta, serviciul unde petenta își desfășura activitatea a fost reorganizat sub denumirea Birou Siguranța circulației, ticketing, dispecerat și exploatare, iar funcția îndeplinită de către petentă a fost denumită dispecer în cadrul compartimentului Siguranța circulației, Dispecerat și exploatare, prevăzându-se în statul de funcții pentru funcția petentei, necesitatea studiilor medii și nu a studiilor superioare având în vedere că petenta nu avea studii superioare de specialitate corespunzătoare. Se precizează că soțul petentei, Ioă Endre, era membru al Consiliului de Administrație la data adoptării deciziei modificatoare.

20. Cu privire la prima situație de discriminare, partea reclamată consideră că sesizarea petentei a fost efectuată peste termenul legal - de 1 an - și prin urmare trebuie respinsă ca tardiv formulată. Totodată învederează că:

- petenta nu a fost desemnată șef de compartiment prin decizia nr. 1802/24.06.2015, fiind altă persoană desemnată
- petenta nu a prestat activitate efectivă de șef de compartiment
- din anul 2015 și până în anul 2017, petentei i s-a majorat salariul de 3 ori,
- societatea nu a avut intenția și nu a urmărit crearea unei poziții de inegalitate pentru petentă în raport cu ceilalți șefi de compartimente, sub aspectul remunerării. Salariul petentei a fost negociat în raport cu cererea petentei, dar și cu posibilitățile de plată ale unității - regulă generală aplicată tuturor angajaților.
- decizia nr. 1802 a fost emisă în anul 2015, însă sesizarea se face în anul 2018, iar cererea petentei de majorare de salariu este efectuată în noiembrie 2017.

21. În ceea ce privește cea de-a doua situație de discriminare invocată de petentă, privind distribuirea fluturașilor de salariu și a tichetelor de masă, partea reclamată precizează că practica unității era aceeași pentru toți salariații. În urma sesizării neregulilor, conducerea unității a luat măsuri și s-a implicat în rezolvarea amiabilă a

situației sesizate. Având în vedere că petenta își desfășura activitatea la un sediu secundar, nu la sediul principal al unității, s-a solicitat acesteia să împuternicească o persoană pentru ridicarea fluturașilor și tichetelor de masă de la sediul principal. Petenta refuza să vină personal să ridice fluturașii și tichetele de masă, ca și alți angajați din alte sedii secundare pe care le are societatea, cerând asigurarea unui mijloc de transport, autoturism și nu vroia să se deplaseze la sediul societății cu mijloacele de transport în comun.

22. Se mai arată că societatea nu a avut intenția și nu a urmărit crearea unei situații de victimizare a petentei. Mai mult, aceasta a participat la conferințe privind pregătirea profesională în țară și străinătate pe cheltuiala societății și a beneficiat de concediu de formare profesională plătit.

23. Se depun înscrișuri.

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

24. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta reclamă discriminarea reieșită din faptul că presta o muncă specifică unei funcții de conducere, dar a fost remunerată cu salariu unei funcții de execuție, dar și modalitatea în care societatea distribuia "fluturașii" de salariu.

25. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

25. Coroborat actului normativ, care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

26. 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, boală 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"*.

27. Având în vedere obiectul plângerii, Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

28. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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.

29. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt **întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2** din O.G. 137/2000.

30. 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 anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare **trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit**. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

31. Colegiul director constată că s-au identificat mai multe capete de cerere și trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un criteriu, un raport de cauzalitate între presupusele fapte prezentate și criteriul invocat, identificarea situației comparabile.

32. Cu privire la primul capăt de cerere și anume situația descrisă de către petentă în ceea ce privește prestarea unei munci specifice unei funcții de conducere, dar cu remunerarea salariului unui funcționar de execuție, Colegiul director reține că, în conformitate cu fișa postului semnată de petentă, aceasta nu îndeplinește o funcție de conducere, ci una de execuție, în consecință nu poate fi remunerată decât pentru prestația unei munci specifice unei funcții de execuție.

33. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în acest caz nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, neexistând situație comparabilă.

34. În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere, modalitatea în care societatea distribuia "fluturașii" de salariu și a tichetelor de masă, raportat la faptele descrise de către petentă și din analiza înscrisurilor din dosar, Colegiul director reține că aceasta nu dorea să vină personal, să se deplaseze la sediul central al societății să ridice fluturașii și tichetele de masă ca și alți angajați din alte sedii secundare pe care le are societatea, decât dacă i se pune la dispoziție, i se asigura un mijloc de transport, un autoturism și nu cu mijloacele de transport în comun.

35. Pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un **criteriu** pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

36. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare care este un element fundamental necesar pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

37. În consecință, Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. La primul capăt de cerere nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu sunt situații comparabile.
2. În ceea ce privește al doilea capăt de cerere, aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă criteriu.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

*Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.