



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 594
din 09.12.2015

Dosar nr: 407/2015

Petiția nr: 4482/29.06.2015

Petente: M.M, C.L.

Reclamată: S.C. Telekom România Communications S.A.

Obiect: diminuare salarială cu 20% pentru angajații magazinului în care au lucrat petentele; hărțuire la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural al petentelor

1.1.1. M.M.

1.1.2. C.L.

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. S.C. Telekom România Communications S.A., Piața Presei Libere nr. 3-5, City Gate, Turnul de Nord, et. 7-18, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentele consideră discriminatorie diminuarea salarială cu 20% pentru angajații magazinului în care au lucrat, consideră că au fost hărțuite.

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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 8-9 din dosar) pentru data de 25.08.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 25.08.2015 părțile s-au prezentat.

3.4. Punctele de vedere ale reclamatei au fost comunicate petentelor, fiind solicitate concluzii scrise (fila 73 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentelor

4.1.1. Petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4482/29.06.2015** (filele 1-7 din dosar, în două exemplare), arată următoarele:

- angajatorul a elaborat o nouă schemă de salarizare conform căreia salariul a fost redus cu 20% din aprilie 2015;
- au existat presiuni asupra petentelor să accepte noua salarizare, ceea ce reprezintă hărțuire;
- colegilor din alte magazine nu le-au fost diminuate salariile cu 20%;
- neacceptând situația au părăsit compania de la 1 iulie 2015;
- formulează petiția în vederea protejării angajaților rămași.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin adresa depusă la dosar cu ocazia audierii (filele 1-15 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- invocă excepția obiectului vădit nefondat sau lipsă obiect, arătând că nu s-a modificat salariul petentelor până la data de 01.07.2015, când ele au optat pentru încetarea contractului individual de muncă, cu plata unui bonus și a unei indemnizații pentru neconcurență;
- petentele nu au fost hărțuite, s-a solicitat doar să facă o alegere;
- nu s-a invocat un anumit criteriu;
- invocă excepția lipsei calității procesuale active, petentele nu au calitatea de a reprezenta alte persoane;
- petentele nu au un interes în introducerea petiției;
- reclamata a decis ca din 01.04.2015 să realizeze o aliniere salarială, consultând sindicatele;
- noua schemă a fost propusă pentru toate unitățile.

A depus la dosar înscrisuri (filele 16-64 din dosar).

Punctul de vedere a mai fost depus și înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 5539/25.08.2015 (filele 65-72 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că la societatea reclamată a avut loc o regândire a sistemului de salarizare. Petentele au optat pentru încetarea contractului individual de muncă, beneficiind de plata unui bonus și a unei indemnizații pentru neconcurență.

5.2. Privind o eventuală faptă de hărțuire petentele, Colegiul director constată că nu au fost depuse de petente probe din care să rezulte prezumția unei astfel de fapte. Art. 20 alin. 6 prevede: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat*

sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.” Petentele au specificat că hărțuirea ar fi rezultat din solicitarea de a accepta oferta angajatorului. Dacă o astfel de faptă reprezintă sau nu o hărțuire ar putea fi stabilită doar în urma analizei afirmațiilor incriminate, însă respectivele afirmații nu au fost prezentate și probate.

5.2. Astfel Colegiul director admite excepția lipsei calității procesuale active a petentelor în ceea ce privește situația altor colegi, întrucât petentele nu au un interes direct în acest sens. Conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, „*Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul*”; art. 5 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor** prevede: „*Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa.*”, iar art. 7 alin. 1 stabilește: „*Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare.*”

5.3. Privind reducerea salariilor petentelor, Colegiul director admite excepția lipsei obiectului petiției, constatând că petentele au primit până la data încetării contractului de muncă același salariu.

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. Faptele de hărțuire nu au fost probate conform prevederilor art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. Admite excepția lipsei calității procesuale active a petentelor în ceea ce privește situația altor colegi, conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** și art. 5 respectiv art. 7 alin. 1 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

3. Admite excepția lipsei obiectului petiției privind reducerea salariilor petentelor, conform art. 33-37 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN PETRE – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 10.12.2015

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.

Red.: Haller István

Verificat SCSRP