



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 352 din data de 19.07.2023

Nr. dosar: 77/2021

Nr. petiție: 102/08.01.2021

Petent:

Reclamat: S.C. RCS & RDS S.A.-

S.C. RCS & RDS S.A.Craiova-

Obiect: Petentul reclamă abuzuri de la locul de muncă și discriminare, inclusiv salarială

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. **S.C. RCS & RDS S.A.-** București, str.Dr.Staicovici, nr.75, Forum 2000 Building Faza I, etj.2, sector.5

3. **S.C. RCS & RDS S.A.Craiova-** Craiova, str.Olteț, Jud.Dolj

II. Procedura de citare

1. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr.102/08.01.2021, Institutul Român pentru Drepturile Omului transmite spre competență soluționare petiția formulată de

2. Prin adresele nr. 102/18.11.2021, respectiv nr. 8709/18.11.2021 (filele 122-124 la dosar), având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora. Menționăm că prin adresele sus menționate a fost transmis părților Raportul nr. 32/2021 întocmit de echipa de investigație a CNCD, precum și punctele de vedere comunicate la dosar de partea reclamată, nr. 4798/24.06.2021 și nr. 022/24.09.2021.

4. Prin rezoluția nr. 6/03.03.2020 s-a dispus **investigație** la sediul persoanei juridice reclamate. (fila 21-23 la dosar)

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 4798/24.06.2021 partea reclamată **S.C. RCS & RDS S.A.- București** transmite punct de vedere și înscrisuri probatoare. (fila 24-108 la dosar)

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 6961/17.09.2021, respectiv nr. 7022/21.09.2021 partea reclamată **S.C. RCS & RDS S.A.- Craiova** transmite punct de vedere și înscrisuri probatoare în



completare la punctul de vedere transmis de partea reclamată **S.C. RCS & RDS S.A** (fila 24-108 la dosar).

7. La fila 120-121 se atașează Raportul de investigație nr.32/2021.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul susține că este angajatul S.C. RCS&RDS S.A din 2005 iar, după 6 luni de la angajare, a intrat în dizgrațiile directorului tehnic de atunci, actualul director al punctului de lucru din Craiova.

9. Petentul susține că încă de la angajare se simte discriminat de abuzurile reclamatului, desfășcându-i-se chiar și contractul de muncă pe vechiul cod civil cu lit.i (*desfacerea disciplinara a c.i.m*). În acest sens, petentul susține că a acționat în instanță angajatorul, instanța obligând angajatorul să fie reangajat.

10. Petentul susține de asemenea că după reangajare au reînceput abuzurile asupra sa din partea directorului, acesta sancționându-l prin penalizări constante pentru a-l face să demisioneze. Petentul susține că a acționat în instanță și aceste penalizări împotriva sa, reușind să câștige în instanță procesul.

11. Petentul mai susține că și în prezent abuzurile conducerii împotriva sa persistă prin abuzuri verbale (*ieși bă afară din biroul meu directoral*), și prin salarizarea sub nivelul minim pe economia națională. În acest sens, petentul susține că, față de colegii săi care prestează aceeași activitate ca a sa, salariul său este la jumătate. Petentul precizează că și femeia de serviciu are salariul mai mare ca el. Petentul mai precizează că a solicitat în scris explicații atât conducerii locale cât și conducerii centrale despre acest fapt, însă nu a primit niciun răspuns.

12. Petentul mai susține că în luna decembrie 2019 a fost singurul angajat care nu a primit prima de Crăciun, bani și bonuri de masă nominale acordate tuturor celorlați angajați, deși acesta nu are nicio abatere de peste 8 ani.

13. Petenta precizează că această măsură este una eronată deoarece modificarea timpului de lucru prevăzut în contractul individual de muncă al acesteia nu putea fi efectuată unilateral de către angajator, iar dreptul câștigat prin actul adițional nr. 6 din 01.09.2011) la contractul individual de muncă în anul 2011, prevăzut până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, ar trebui să rămână valabil până la acel moment.

14. Petentul mai precizează că poate dovedi cele sesizate cu extrasul de cont și actele oficiale din procesele pe care le-a avut cu reclamatul. În opinia sa, abuzurile reclamatului asupra salariaților sunt evidente, având în vedere deciziile pe care firma îi obligă pe salariați să le semneze, aceștia răspunzând penal. Petentul solicită și o anchetă prin chestionarea sub anonim a colegilor care pot confirma aspectele semnalate.

Susținerile părții reclamate – S.C. RCS & RDS S.A.- București

15. Prin adresa înregistrată cu nr. 4798/24.06.2021 partea reclamată **S.C. RCS & RDS S.A.-București** transmite punct de vedere (fila 24-108 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- Petentul este salariatul S.C. RCS&RDS S.A. de la data de 15.02.2005 în baza contractului individual de muncă nr. 1161/15.02.2005, ocupând funcția de operator rețele telecomunicații;



- În anii 2010, 2017 și 2019, sarcinile de serviciu ale petentului au fost modificate corespunzător fișei postului, cu acordul salariatului, pe fondul transformărilor tehnologice ale rețelei de comunicații electronice la nivel național;

- Petentul a fost sancționat pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu în mai multe rânduri, constatându-se că a încălcat dispozițiile contractului individual de muncă, ale fișei de post, ale Regulamentului Intern de funcționare, ale procedurilor de lucru;

- Aplicarea sancțiunilor disciplinare s-a făcut cu respectarea drepturilor legale ale salariatului cărui i s-a dat posibilitatea să formuleze toate apărările pe care le-a considerat necesare în cadrul cercetărilor disciplinare efectuate, fără nicio conexiune cu desfacerea contractului de muncă din anul 2008;

- Petentului i s-a desfăcut disciplinar contractual individual de muncă întrucât a refuzat să plece în delegație la Călărași, din motive de sănătate, însă, neputând face dovada cu un certificat medical. Decizia a fost contestată în instanță de petent dispunându-se reintegrarea petentului în funcția avută anterior concedierii.

- Reclamatul mai susține că mare parte din sancțiunile disciplinare aplicate petentului au fost menținute ca legale de către instanțele de judecată, care au confirmat că faptele reținute în sarcina acestuia întrunesc elementele constitutive ale abaterii disciplinare;

- Petentul a manifestat o atitudine de sfidare a normelor de conduită și disciplină și cu prilejul aducerii la cunoștință a „*Procedurii funcționale: Racordare frauduloasă la rețeaua RCS&RDS/COD-PF-RCS-RDS-OP-04*”, refuzând să semneze de luare la cunoștință;

- Nu este adevărată susținerea că petentul face parte dintr-un grup defavorizat;

- Cu privire la acuzația că petentul a fost lipsit de dreptul de a promova, prin fișa de post a acestuia, semnată la data de 06.09.2019, acesta a primit atribuții specifice noi față de cele cuprinse în fișa de post anterioară, semnată la data de 18.10.2017, fiind transferat la Departamentul Service, împreună cu alți angajați ca urmare a reorganizării activității societății;

- Petentul a obținut calificativul satisfăcător (65,50 din 100 puncte) cu prilejul evaluării activității desfășurate, așa cum indică Fișa de evaluare performanțe din data de 23.04.2018, semnată și însușită de salariat, fără observații sau comentarii. Totodată, petentul a obținut nota 6,5 cu prilejul evaluării naționale din anul 2019, nota pentru promovare fiind 7. Pe cale de consecință, întrucât petentul a obținut punctaj nesatisfăcător la evaluările anuale și remunerația sa este diferită de cea a colegilor săi care au obținut punctaje mai bune. S.C. RCS&RDS S.A. nu încurajează neperformanța;

- Modalitatea de stabilire a cuantumului salariului nu constituie discriminare, ci reprezintă un drept al părților, conferit de art.162 alin. 2 din Codul Muncii care statuează că „*Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat*”, ceea ce părțile au realizat, petentul acceptând modificarea salariului brut lunar la suma de 2394 lei prin semnarea Actului Adițional la contractul individual de muncă din 30.03.2018 și acceptând stabilirea unui program inegal de muncă și plata unui spor pentru activitatea prestată în zilele de sâmbătă și duminică precum și în zilele de sărbătoare legală, în măsura în care se impune desfășurarea de activități în astfel de zile, prin semnarea Actului Adițional la CIM din 06.09.2019;

- Reclamatul susține că petentul a beneficiat de drepturile conferite de Codul Muncii, a acceptat atribuțiile de serviciu stabilite în sarcina sa prin fișa postului și a acceptat plata salariului în cuantumul stabilit prin actele adiționale încheiate, neexistând ulterior motive de modificare a salariului în raport de modalitatea de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și de criteriile de evaluare a performanței și a nivelului de cunoștințe tehnice necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor din fișa postului;

- Concluzionând reclamatul susține că aspectele sesizate de petent nu se fundamentează pe niciunul dintre criteriile stabilite prin art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;

Sușinerile părții reclamate - S.C. RCS & RDS S.A.- Craiova

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 6961/17.09.2021 respectiv 7022/21.09.2021 partea reclamată **S.C. RCS & RDS S.A Craiova** transmite punct de vedere și înscrisuri probatoare în completare la punctul de vedere transmis de partea reclamată **S.C. RCS & RDS S.A - București** (fila 24-108 la dosar), prin care arată:

- cu privire la faptul că petentul a fost frustrat de neprimirea primei și a bonurilor de masă nominale, reclamatul arată prin înscrisurile depuse la dosar (fila 111-114) că petentul a primit în contul personal deschis la ING, în luna decembrie 2019, prima salarială în sumă de 850 lei și tichete cadou în sumă de 150 lei, la fel în luna decembrie 2020 (*probe anexate*).

- în ceea ce privește negocierea salariului, reclamatul reiterează susținerile reclamatului **S.C. RCS & RDS S.A. -București**, privind modalitatea de stabilire a cuantumului salariului, și anume dispozițiile art. 162 alin. 2 din Codul Muncii care statuează că „*salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat*” petentul acceptând modificarea salariului brut lunar la suma de 2394 lei prin semnarea Actului Adițional la contractul individual de muncă din data de 30.03.2018 și acceptarea stabilirii unui program de lucru inegal de muncă și plata unui spor pentru activitatea prestată în zilele de sâmbătă și duminică și în sărbătorile legale. În cadrul companiei nu există o grila fixă de salarizare.

17.Raportul de investigație nr.32/2021 (fila 120-121)

Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat:

În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu domnul și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- Reclamatul, în calitate de Șef Punct de Lucru, nu propune persoanele angajate ale societății pentru a beneficia de bonusuri.

- Angajatorul a demonstrat, prin atașarea la dosar a extrasurilor de „Mișcări Conturi” și borderourilor cu tichete cadou aferente anilor 2019 și 2020, faptul că petentul nu a fost discriminat.

- Modalitatea de stabilire a cuantumului salariului la nivelul RCS&RDS, se face conform prevederilor art. 162 alin. 2 din Codul Muncii care statuează că „*Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat*”, ceea ce părțile au realizat, petentul acceptând modificarea salariului brut lunar la suma de 2394 lei prin semnarea Actului Adițional la contractul individual de muncă din 30.03.2018 și acceptând stabilirea unui program inegal de muncă și plata unui spor pentru activitatea prestată în zilele de sâmbătă și duminică precum și în zilele de sărbătoare legală, în măsura în care se impune desfășurarea de activități în astfel de zile, prin semnarea Actului Adițional la CIM din 06.09.2019;

- În cadrul companiei nu există o grilă fixă de salarizare.

- Nu a fost identificat un criteriu de discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;

- Aspectele sesizate nu se confirmă.

IV. Motivarea în fapt și drept

18.Legislație și principii



12. **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”.

19. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

20. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

21. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Musselle împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

22. Fapta de discriminare este determinată de **existența unui criteriu**, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

23. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

24. Hărțuirea este definită prin art. 2 lin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

25. În domeniul angajării **O.G. nr. 137/2000**, prin art. 7, prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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 [...]”.

26. Privind probarea faptelor de discriminare art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** 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.”

27. Cazuistica CNCD, respectiv cazuistica instanțelor de judecată a arătat în mod constant că nimeni nu poate dovedi că nu făcut o anumită afirmație, astfel în acest domeniu nu se poate aplica principiul inversării sarcinii probei, afirmațiile trebuie probate de către petent (spre exemplu prin declarații de martori sau înregistrări).

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

28. Colegiul director constată că petentul a fost reangajat după ce a câștigat procesul împotriva angajatorului, și reține că acesta simte în continuare discriminat, inclusiv din punct de vedere salarial.

29. Având în vedere că petentul nu a indicat vreun criteriu de discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, nu se poate constata existența unei fapte de discriminare. Din relatările și documentele existente la dosarul cauzei, nu reiese un **criteriu** care să fi stat la baza celor menționate în sesizare de către petent.

30. Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

31. Angajatorul a demonstrat, prin atașarea la dosar a extrasurilor de „Mișcări Conturi” și borderourilor cu tichete cadou aferente anilor 2019 și 2020, faptul că petentul nu a fost discriminat, în cadrul companiei nu există o grilă fixă de salarizare; petentul a acceptat modificarea salariului brut lunar la suma de 2394 lei prin semnarea Actului Adițional la contractul individual de muncă din 30.03.2018 și, de asemenea, a acceptat și stabilirea unui program inegal de muncă și plata unui spor pentru activitatea prestată în zilele de sâmbătă și duminică precum și în zilele de sărbătoare legală, în măsura în care se impunea desfășurarea de activități în astfel de zile, prin semnarea Actului Adițional la CIM din 06.09.2019.

32. Prin urmare, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în prezenta speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul Director decide faptul că, în cazul semnalat de petent, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit OG.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele de hărțuire nu au fost probate conform art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu);
3. O copie a prezentei hotărâri se comunică 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:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

*Data redactării: 24.07.2023
Redactată și motivată CJ./VNC*

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.

