



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA Nr. 99 din 05.02.2020

Dosar nr.: 484/2019

Petiția nr.: 3627/26.06.2019

Petent:

Reclamat:

Obiect: presupuse fapte de discriminare la adresa celor trei petenți

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petenților

- 1.
- 2.
- 3.

Numele și reședința părților reclamate

- 4.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Cei trei petenți reclamă presupuse fapte de discriminare din partea reclamatei, în sensul neacordării drepturilor salariale în modul în care s-a discutat anterior semnării contractului de muncă. Primul petent reclamă faptul că a fost angajat cu mult sub nivelul studiilor, remunerația fiind cu mult sub cea din anunțul de angajare și a celor discutate în primă fază cu angajatorul.

Cei trei petenți reclamă și nerespectarea prevederilor legale cu privire la condițiile de muncă, salarizare și modul de repartizare a sarcinilor.

III. Procedura de citare

6. 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 legală de citare a părților.

7. Prin adresa nr. 3627/01.08.2019 au fost citați petenții, iar prin adresela nr. 4493/01.08.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.08.2019. La termen s-a prezentat partea reclamată. S-a constatat neîndeplinirea procedurii de citare cu al doilea petent motiv pentru care s-a procedat la acordarea unui nou termen pentru data de 17.09.2019. La termen s-a prezentat primul petent precum și partea reclamată, reprezentată convențional de către avocat, cu delegație la dosar.

8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

9. Primul petent arată că are studii superioare și doctorat, fiind angajat de către partea reclamată pe funcția de reprezentant tehnic, cu mult sub nivelul studiilor. Deși în anunțul de angajare se stipula o sumă între 500-1000 euro și acesta se înțelese cu administratorul societății pentru suma de 3500 lei net, în fapt a fost remunerat cu salariul minim brut de 2080 lei. Șefa de la resurse umane i-ar fi comunicat primului petent că nu îi pot trece în contractul individual de muncă o asemenea sumă urmând să i se plătească diferența de la 2080 până la 3500 lei, promisiune neonorată de către partea reclamată.

10. Deși în anunțul de angajare se stipula că vor exista cursuri de formare și pregătire, nici acest aspect nu a fost onorat de către partea reclamată.

11. La medicina muncii, petenții nu au fost testați nici pentru conducerea autovehiculelor societății și nici pentru lucrul la înălțime.

12. Petenții mai arată că au solicitat majorarea salariului atât în timpul perioadei de probă cât și la data împlinirii perioadei de 90 de zile. Întrucât salariile nu au fost majorate, al doilea și al treilea petent au demisionat.

13. Petenții se compară cu alte două persoane angajate pe aceleași funcții, respectiv de reprezentant tehnic. Unul dintre aceștia avea același salariu pe contract însă primea un salariu mai mare în mână, având posibilitatea să folosească și autoturismul firmei iar celuilalt angajat i se decontau cheltuielile de transport urban.

14. Petenții mai arată că erau obligați să execute lucrări complexe, în echipe de doi sau trei oameni deși ar fi fost nevoie de mai mulți lucrători. De asemenea, era necesar ca în timpul aceleiași zile să se deplaseze de la un obiectiv la altul.

15. Primul petent susține că administratorul societății era ironic cu privire la studiile de doctorat, petentul fiind plătit cu mult sub nivelul studiilor absolvite și al vechimii.

16. Prin notele scrise formulate, petenții solicită să se respingă excepția de necompetență invocată din oficiu. Se mai solicită aplicarea unei amenzi de 10000 lei precum și publicarea în mass-media a unui rezumat al hotărârii.

17. În cadrul ședinței din data de 17.09.2019, primul petent a arătat că nu s-a respectat Codul Muncii, angajați în situații identice fiind tratați diferit. Petentul evidențiază ca și criteriu orice diferență de tratament în situații similare.

Punctul de vedere formulat de către partea reclamată

18. Partea reclamată invocă excepția de necompetență cu privire la întreaga petiție. Petenții s-au adresat și instanței de judecată existând un dosar cu obiect similar. De altfel aspectele semnalate au făcut și obiectul unei inspecții a Inspectoratului Teritorial de Muncă București.

19. Se mai arată că nu există nici probe valide, cele prezentate la dosar fiind segmentate.

20. Cu privire la plata salariaților, acestora le-au fost achitate sumele din contractul de muncă.

21. Se solicită admiterea excepției de necompetență iar în situația în care s-ar intra pe fond se solicită respingerea petiției ca nefondată.

V. Motivele de fapt și de drept

22. În fapt, petentul sesizează cu privire la potențiala discriminare la locul de muncă întrucât partea reclamată ar fi aplicat în mod discriminatoriu prevederile Codului Muncii, nerespectarea prevederilor legale privind încadrarea în muncă, testarea pentru Medicina Muncii (respectiv munca la înălțime și condiții grele de muncă) precum și

nerespectarea prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011(cu privire la studiile primului reclamat și a faptului că deține titlul de doctor).

23. În drept, conform prevederilor **art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**: *"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.*

24. Potrivit dispozițiilor **art. 2 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**: *"Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale".*

Prin raportare la prevederile legale mai sus-menționate, o faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Astfel, potrivit art. 2 alin. (1), criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea cu virusul HIV, apartenența la o categorie defavorizată precum și orice alt criteriu;*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop, să nu fie adecvate și necesare.

25. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

26. În prezenta cauză, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat faptul că aspectele prezentate în petiție, ca fiind potențiale acte sau fapte cu caracter discriminator, în realitate, privesc exclusiv **aspecte de dreptul muncii precum și modul de interpretare și aplicare a legislației muncii de către partea reclamată și nicidecum încălcări ale O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, astfel:

- Nerespectarea celor stipulate în anunțul de angajare;
- Modul de încadrare al petenților;
- Nerespectarea de către partea reclamată a codificărilor CAEN și COR;

- Neatestarea petențiilor la medicina muncii pentru conducerea autovehiculelor firmei și munca la înălțime;
- Modul de formare a echipelor și atribuțiile acestora;
- Utilizarea în interes personal a autoturismelor societății;
- Decontarea transportului pe mijloacele de transport în comun;
- Nerespectarea prevederilor legale cu privire la vechimea în muncă și în specialitate.

27. Din susținerile părților rezultă faptul că petenții s-au adresat și instanței de judecată.

28. Luând act de susținerile petenților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul reține că împrejurările deduse soluționării au ca izvor modul de încheiere și executare a unor raporturi de muncă, competența revenind în exclusivitate instanței de judecată.

29. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că aspectele deduse soluționării Colegiului sunt în mod exclusiv circumstanțiate la situația petenților, fără a putea fi reținute prezumții de natură a permite reținerea unor distincții induse în raport de situații analoage sau comparabile, pe baza unor criterii interzise prevăzute de art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Împrejurările invocate de către petenți, și în acest sens, situația de fapt sub aspectul justificării drepturilor subiective invocate de aceștia, care decurg din prevederile contractului individual de muncă, precum și modul de interpretare și de aplicare a legislației muncii, sunt de competența instanțelor de judecată și exced atribuțiilor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, astfel cum sunt stabilite de O.G. nr. 137/2000, republicată.

30. Potrivit prevederilor Ordinului nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, respectiv ale art. 28 *Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.*

31. Pentru considerentele anterior enunțate, Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu, competența aparținând în exclusivitate instanței de judecată.

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. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D.
2. Se va răspunde părților 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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor 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

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 12.02.2020
Motivată/redactată – T.S./R.B.

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.