



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 45
din 27.01.2009

Dosar nr: 668/2008

Petiția nr: 12.489/26.09.2008

Petent: P C

Reclamat: S.C. ALRO S.A. Slatina

Obiect: încadrarea incorectă în treapta de salarizare

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. P C

I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. S.C. ALRO S.A. Slatina, Str. Pitești nr. 116, Slatina, jud. Olt

II. Obiectul sesizării

Petentul arată că nu a fost încadrat în mod corect în treapta de salarizare.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră discriminatorie încadrarea în treapta de salarizare.

IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 09.12.2008 (filele 19-20 din dosar).
La audierea din 09.12.2008 s-a prezentat reclamata prin reprezentant.
Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



V. Susținerile părților

Petentul, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 12.489/26.09.2008** (filele 1-4 din dosar), arată următoarele:

- este angajat al reclamatei;
- a solicitat reclamatei modificarea **Deciziei nr. 3117/28.11.2007** pe baza căruia după absolvirea Facultății de Electrotehnică a fost trecut de la subingineri de pe ultima treaptă de salarizare pe treapta 6 din cele 10 trepte de ingineri;
- nu a primit răspuns de peste 10 luni, deși **Legea nr. 554/2004** prevede obligativitatea acordării unui răspuns în termen de 30 de zile;
- arată că unii angajați sunt pe ultima treaptă de salarizare iar alții nu, deși **Codul muncii** stipulează egalitatea de tratament pentru toți salariații;
- arată că reclamata nu respectă prevederile **Codului muncii**.

Depune acte în susținerea cauzei (filele 5-16).

Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 15.524/04.12.2008**, petentul solicită încadrarea pe grila 6 de salarizarea personalului TESA începând cu data de 01.01.2007 și pe grila 10 începând cu data de 01.11.2007.

Reclamatul a depus punct de vedere cu ocazia audierii (filele 25-28), semnat de director general dr. ing. D Gl și c.j. V D A ridicând următoarele excepții:

- excepția tardivității introducerii petiției cu privire la încadrarea salarială, având în vedere faptul că a trecut mai mult de un an de la data de 01.01.2007 respectiv 01.11.2007;
- excepția văditei necompetențe a CNCD privind lipsa răspunsului în termenul de 30 de zile, întrucât nu se invocă o discriminare, totodată reclamatei nu i se poate aplica prevederile **Legii nr. 544/2004**, nefiind autoritate publică;
- excepția lipsei obiectului petiției, arătând că petentul nu solicită nimic, descrie doar anumite fapte.

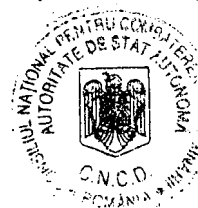
Pe fondul cauzei arată următoarele:

- modificarea unilaterală a contractului de muncă nu este conformă cu prevederile legale;
- privind încadrarea petentului, nu există o situația comparabilă și nici criteriu de discriminare;
- **Legea nr. 554/2004** este aplicabilă doar raporturilor juridice de drept public.

Anexează documente în susținerea cauzei (filele 29-161 din dosar).

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că petentul solicită încadrarea pe grila 6 de salarizarea personalului TESA începând cu data de 01.01.2007 și pe grila 10 începând cu data de 01.11.2007. Acest aspect reiese din adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 15.524/04.12.2008**. Prin urmare celelalte aspecte ale petiției



(neacordarea unui răspuns în termenul de 30 de zile) nu vor fi analizate. Oricum, **Legea nr. 544/2004** este aplicabilă, conform primului său articol, doar autorităților publice, iar reclamata nu are o astfel de calitate.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „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.”

6.1. Cu privire la solicitarea petentului de a constata discriminare datorită neîncadrării lui pe grila 6 de salarizarea personalului TESA în perioada 01.01.2007 – 01.11.2007, Colegiul Director admite excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere prevederile **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 1 conform căruia „persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

6.2. Cu privire la solicitarea petentului de a constata discriminare datorită neîncadrării lui pe grila pe grila 10 de salarizarea personalului TESA începând cu data de 01.11.2007, Colegiul Director respinge excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere că faptele invocate sunt continue, petentul nici în prezent nu a fost încadrat conform solicitării sale.

6.3. Se resping celelalte excepții și se va analiza fondul cauzei, întrucât în conformitate cu art. 28 și 33 a **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, invocate ca bază juridică de reclamată, excepțiile în cauză se ridică din oficiu de membrii Colegiului Director.



6.4. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: ***Fredin împotriva Suediei***, 18 februarie 1991; ***Hoffman împotriva Austriei***, 23 iunie 1993, ***Spadea și Scalabrino împotriva Italiei***, 28 septembrie 1995, ***Stubbings și alții împotriva Regatului Unit***, 22 octombrie 1996).

În hotărârea dată în cazul ***Thlimmenos împotriva Greciei*** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „*dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile*”.

Conform Curții Constituționale a României (ex. ***Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001***) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „*Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.*” (***Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale***).

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații similare sunt tratate în mod identic.

Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (***O.G. nr. 137/2000***, art. 1 alin. 3: „*Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.*”).

6.5. Simpla existență a diferitelor trepte de salarizare nu reprezintă discriminare, ci o recunoaștere a diferențelor privind calificarea, competențele și caracterul activităților personalului angajat. Documentele depuse de reclamată arată că treptele de salarizare reprezintă o astfel de recunoaștere.

6.6. Petentul a solicitat încadrarea lui într-o altă treaptă de salarizare fără o motivare bazată pe competențele și caracterul activităților sale.

6.7. Petentul nu a invocat criteriul de discriminare și comparația situației sale cu cea a unei persoane aflată în situație similară, astfel nu se poate reține existența unei fapte de discriminare.



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. Cu privire la solicitarea petentului de a constata discriminare datorită neîncadrării lui pe grila 6 de salarizarea personalului TESA în perioada 01.01.2007 – 01.11.2007 se admite excepția de tardivitate pe baza art. 20 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
2. Se resping celelalte excepții ridicate;
3. Fapta prezentată în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii: —

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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 – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

VASILE ANA MONICA – Membru



Data redactării 27.01.2009

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

