



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR.149  
din 17.03.2009**

**Dosar nr:** 772/2008

**Petiția nr:** 14640/17.11.2008

**Petent:** M C M

**Reclamat:** O L , Director tehnic la S.C. Groupe Samat France  
S.R.L.

**Obiect:** salarizare diferită și încercare de a determina petentul să demisioneze

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

**I.1. Numele și adresa petentului**

I.1.1. M C M

**I.2. Numele și adresa reclamatului**

I.2.1. O L

**II. Obiectul sesizării**

2.1. Petiția vizează salarizarea diferită a petentului prin neplata tuturor orelor lucrate, precum și încercarea reclamatului de a-l determina pe petent să demisioneze.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Petentul arată că a fost anunțat personal de către Directorul tehnic, dl.  
O L să își caute un alt loc de muncă și să își înainteze demisia și ca



urmare a acestui fapt în luna următoare a fost salarizat diferit de colegii săi, nefiindu-i plătite toate orele lucrate.

#### **IV. Procedura de citare**

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 14640 din 17.11.2008, prin adresa cu nr. 14975 din 25.11.2008, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, reclamatului. Prin adresa nr. 16247 din 22.12.2008 reclamatul a comunicat punctul său de vedere.

4.2. 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.

4.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 487 din 13.01.2009 a fost citat petentul. Prin adresa înregistrată cu nr. 486 din 13.01.2009 a fost citat reclamatul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.02.2009. La termen s-a prezentat petentul, care a susținut petiția, astfel cum a fost formulată.

4.4. Având în vedere actele existente la dosar, în vederea analizării detaliate a situației, prin rezoluția nr. 1 din 11.02.2009 s-a dispus investigarea aspectelor sesizate la sediul S.C. Groupe Samat France S.R.L.

4.5. În data de 17.02.2009 o echipă de investigații formată din consilierii C.N.C.D. s-a deplasat la sediul societății unde își desfășoară activitatea reclamatul și au fost purtate discuții cu reprezentanții societății și cu persoana reclamată. Raportul detaliat al investigației s-a deus la dosarul petiției.

#### **V. Susținerile părților**

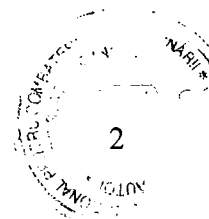
##### **Sustinerile petentului**

5.1.1. Petentul arată că este angajat la S.C. Groupe Samat France S.R.L. din data de 04.04.2008. În urmă cu aproximativ 3 săptămâni înaintea depunerii petiției la CNCD a fost anunțat personal de către reclamat, directorul tehnic a firmei, să își caute un alt loc de muncă și să își înainteze demisia.

5.1.2. Petentul susține că nu a acceptat acest lucru datorită faptului că reclamatul nu a avut niciun argument convingător că ar fi greșit cu ceva. Motivația reclamatului a fost că așa vrea el și gata.

5.1.3. Petentul arată că datorită refuzului de a-și înainta cererea de demisie, la salariul pe luna următoare nu i s-au plătit toate orele lucrate, comparativ cu colegii săi. Motivația nescrisă a reclamatului cu privire la acest lucru a fost că orele conduse pe cartela tahograf nu se potrivesc cu foile de parcurs confirmate.

5.1.4. Petentul consideră că susținerile sale sunt coroborate cu foile de parcurs pe luna respectivă, precum și contractul de muncă pe perioadă nedeterminată.



## Sușinerile reclamatului

5.2.1. Reclamatul susține că petentul nu relatează adevărul prin susținerile sale din petiție. Acesta precizează că nu a anunțat petentul să-și caute de lucru în altă parte.

5.2.2. Reclamatul arată că în urma unei verificări ocazionale, în benzinăria OMV Constanța, a descărcat mai multe carduri tahograf (autotractoarele societății fiind echipate cu tahografe digitale), printre care și cel al petentului. Petentul a încercat să se eschiveze, știind că activitatea de pe cardul tahograf personal nu corespunde cu activitatea sa reală.

5.2.3. Reclamatul susține că petentul a încercat să-l mituiască, dar nereușind, a început să-l amenințe și să-i adreseze cuvinte jignitoare. În acest sens, reclamatul arată că, într-adevăr, i-a spus că are un comportament inadmisibil și dacă nu se conformează regulilor societății, nu are decât să își caute o altă societate, unde nu trebuie să respecte niciun regulament.

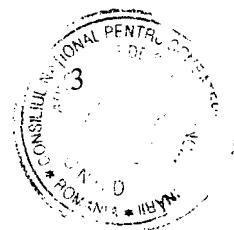
5.2.4. Pentru activitatea deficitară a petentului, nerespectând timpii regulamentari de conducere și comportamentul inadmisibil, reclamatul arată că a înaintat un referat cu propunere de sancționare, către conducerea societății. În acest sens, a propus diminuarea procentuală a bonusurilor pe luna respectivă, nefiindu-i diminuată retribuiția tarifară lunară, conform contractului de muncă.

5.2.5. Reclamatul consideră că angajatul M C nu a fost și nu este discriminat sub nicio formă.

## VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European



Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

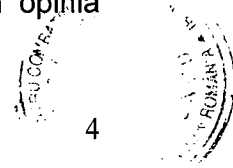
6.3. De asemenea, Colegiul Director reține deciziile Curții Constituționale prin care s-a statuat că **principiul egalității nu se opune ca o lege să stabilească reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite.** (Decizia nr.256 din 17 iunie 1997, Decizia nr.154/2001, M.Of. nr.387/2001, CDH 2001, p.914–915) De asemenea, atât în doctrina, cât și în jurisprudența constituțională s-a statuat în mod constant că **principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, ci presupune instituirea unui tratament egal în situații care nu sunt diferite.** De aceea, nu sunt excluse, ci, dimpotrivă, sunt admise soluții legislative diferite pentru situații diferite. (Decizia nr.113/2001, M.Of. nr.317/2001, CDH 2001, p.757; Decizia nr.139/2001, M.Of. nr.330/2001, CDH 2001, p.851) **Curtea Constituțională a reținut că instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară art.16 alin (1) din Constituție.** (Decizia nr.294/2001, M.Of.nr.21/2002)

6.4. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare. 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.

6.5. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excudere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.6. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale 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.

6.7. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director ia act de faptul că în opinia petentului fapta de discriminare este circumstanțiată prin retribuția lunară plătită diferențiat în raport cu colegii săi, în speță prin neplata tuturor orelor lucrate. În opinia



petentului acest fapt a fost determinat de neacceptarea propunerii de a-și prezenta demisia.

6.8. Colegiul Director reține potrivit înscrisurilor aflate la dosar că angajații firmei sunut retribuiți lunar în baza unui salariu compus dintr-o parte fixă (salariul de bază) și o parte variabilă (bonus calculat în funcție de prestație și calitatea muncii). Astfel, evaluarea angajaților șoferi, cum este și cazul petentului, se face în funcție de consumul de carburant, respectarea normelor de securitate a muncii, respectarea orelor de conducere conform normelor legale și îndeplinirea sarcinilor zilnice de serviciu. Fiecare criteriu de evaluare presupune acordarea unui punctaj, notat de la 1 la 10, fiecare punct valorind 80 RON.

Colegiul observă că reclamatul are obligația în cadrul firmei de a verifica activitatea șoferilor de tir, inclusiv activitatea petentului, în timpul proceselor de încărcare/descărcare și transport, însoțirea acestora pe traseu precum și descărcarea cardurilor în aparatul tahograf, pentru verificarea timpilor de lucru.

6.9. Raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, Colegiul Director ia act că potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit materializat prin deosebire, restricție, excludere sau preferință 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu.

6.10. Colegiul reține că în opinia petentului diminuarea retribuiției lunare este invocată în raport de cauzalitate directă cu neacceptarea demisiei iar în opinia reclamatului diminuarea retribuiției are ca izvor nerespectarea timpilor regulamentari de conducere în timpul curselor din 20-24.10.2008 și a comportamentului petentului cu ocazia solicitării de explicații în legătură cu neîndeplinirea sarcinilor. Colegiul observă că potrivit reprezentanților societății, petentul ar fi trebuit să fie în București, în data de 24.10.2008, la punctul de colectare, însă reclamatul nu l-a putut informa datorită faptului că nu a răspuns la telefon, ceea ce a determinat pierderea unei curse. Petentului i s-a solicitat verbal și în scris o explicație, fapt confirmat de nota explicativă transmisă în scris de petent către firmă. Subsecvent, firma arată că s-a constatat nerespectarea timpilor conform graficului înregistrat pe tahograf. Aceste aspecte au determinat neîndeplinirea a două criterii de evaluare pentru acordarea bonusului lunar, având drept consecință reducerea bonusului însă nu și reducerea retribuiției salariale fixe.

6.11. Colegiul observă că la dosarul cauzei sunt depuse înscrisuri privind modalitatea de evaluare și punctajul acordat în vederea stabilirii bonusurilor lunare pentru angajați în lunile aprilie –decembrie 2008, atât pentru petent cât și alți trei șoferi angajați ai firmei: B.N.M., B.F. și P.C. Analizând înscrisurile în speță, Colegiul reține că pentru fiecare lună, în cazul fiecărui angajat se acordă un punctaj de la 1 la 10 corelativ unor criterii obiective precum consumul de combustibil, respectarea normelor de securitate, a timpilor de conducere și



îndeplinirea sarcinilor de serviciu. În cazul petentului, notarea pe criterii este variabilă lunar în cazul consumului de la 2 la 8, respectarea normelor de securitate de la 3 la 10, a timpilor de conducere, lunar: 4, 6, 7, 6, 7, 9, 0, 4 iar îndeplinirea sarcinilor de serviciu 9, 8, 10, 10, 10, 0, 6.

În cazul altor angajați, notarea pe criterii este de asemenea variabilă lunar. În cazul angajatului B.M, la respectarea timpilor de conducere se reține punctarea cu 4, 5, 6, 7, 8, 7, 4 respectiv 3 puncte iar la îndeplinirea sarcinilor de serviciu se reține 7, 10, 10, 10, 10, 10 respectiv 4 puncte. În cazul angajatului B.F. la respectarea timpilor de conducere se rețin 4, 6, 5, 8, 8, 8 respectiv 4 puncte iar la îndeplinirea sarcinilor de serviciu 6, 10, 7, 9, 10, 10, 8 puncte. În cazul angajatului P.C. se reține la îndeplinirea timpilor de conducere 5, 5, 7, 7, 7, 10 respectiv 2 puncte iar la îndeplinirea sarcinilor de serviciu 8, 4, 8, 10, 9, 10, 10 respectiv 3 puncte. Or, din acest punct de vedere, Colegiul nu poate reține că sistemul de evaluare al petentului în raport cu ceilalți angajați nu întrunește un grad de obiectivitate rezonabilă, neputând fi reținut ca netransparent.

6.12. Corelativ acestor aspecte și în raport cu definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (diminuarea bonusului la retribuția lunară) și un eventual criteriu de discriminare.

6.13. Pornind de la premisa că în speță ne-am situa în domeniul de aplicare al ipotezei „sau orice alt criteriu”, din actele depuse la dosar, Colegiul este în imposibilitate de a primi susținerea petentului, în sensul în care diminuarea bonusului este datorată neacceptării demisiei, respectiv voinței exclusive a



reclamatului, în lipsa oricăror mijloace de probă ce ar putea conchide legătura de cauzalitate între această situație și diminuarea retribuției lunare.

6.14. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau 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.

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 prezentate nu întrunesc elementele constitutive prevăzute de art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților M C M

O L

**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 în termenul legal potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.



**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

**Data redactării: 31.03.2009**

Red. D.G., Tehnored. A.P., 3 exemp.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă 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.

