



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 179  
din 11.05.2011**

**Dosar nr.:** 111/2009  
**Petiția nr.:** 2862/10.03.2009  
**Petent:** D D  
**Obiect:** discriminare la locul de muncă

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

**I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**I.1.1** D D cu domiciliul în str.

**I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1** M C liderul Sindicatului Petroliștilor FC Mamu-Otesti, cu sediul în

**II. Obiectul sesizării, descrierea presupusei fapte de discriminare și susținerea părților**

2.1 Petenta, salariată la Petrom-OMV, Field Cluster Mamu-Otesti, în funcția de inginer petrolist în cadrul Departamentului Producție, relatează că a avut o discuție în contradictoriu cu liderul de sindicat, dl. C M, în legătură cu nemulțumirea petentei de modul cum i-a fost negociat salariul de către acesta cu managerul fieldului, liderul de sindicat diminuându-i salariul propus de șeful direct, lucru ce a determinat-o să se retragă din respectivul sindicat și să se înscrie în alt sindicat. Ulterior, petenta a fost trecută de către șeful direct pe listele de salariați îndreptățiți să primească bonusuri de performanță acordate de Petrom, iar același lider sindical a eliminat-o de pe listă pe motiv că diminuează fondul de premiere al salariaților pe care îl reprezintă, petenta fiind membră a celui alt sindicat și primind bonusul de performanță când dl. C M a fost în concediul de odihnă.



2.2 În alte luni ale anului, petenta a avut aprobat de către liderul sindicatului din care face parte și de către șeful direct bonusul de performanță, dar dl. C M , liderul sindicatului din care a făcut parte, a anulat și condiționat acordul său pentru ceilalți salariați de eliminarea bonusurilor petentei. Petenta s-a adresat conducerii unității dar nu a primit răspuns. Întrebarea petentei este dacă dl. C M are dreptul să o elimine de pe listele de premiere conform acordurilor încheiate între sindicat și patronatul Petrom, mai ales că cererea de retragere din sindicat a fost semnată de acesta, prin care nu-și mai exercită drepturi asupra persoanei petentei și cui se poate adresa pentru soluționarea cazului. S-a adresat cu această întrebare juriștilor din Petrom și Comisiei Paritare sindicat-patronat și nu a primit nici un răspuns.

2.3 În ceea ce privește diminuarea drepturilor salariale când era membra sindicatului condus de dl. C M , petenta consideră că acesta le-a diminuat pe motivul „Cine este petenta să aibă acest salariu?”, petenta nefăcând parte din „gașca” liderului de sindicat. Petenta susține că a amenințat-o că atâta timp cât va fi lider de sindicat nu va beneficia de nici un drept salarial, motiv pentru care s-a retras din sindicatul condus de acesta.

2.4 În ceea ce privește primele de performanță, bonusuri, ulterior ieșirii din sindicatul condus de reclamat, și înscierii în alt sindicat, petenta consideră că nu trebuie să fie discriminată pe motivul că nu face parte din sindicatul condus de reclamat. Petenta consideră că este supusă unui fapt grav de discriminare directă și hărțuire.

2.5 Reclamatul susține că din punctul lui de vedere nu a avut nici o discuție în contradictoriu cu petenta. În întâlnirea avută i-a explicat că nu este corect să beneficieze de o creștere salarială de 63%, chiar dacă este susținută de către șeful ierarhic, la o creștere medie a salariilor de 11,5% (8% obligatoriu la toți salariații și 3,5% în funcție de performanță). În urma discuțiilor purtate cu directorul unității s-a stabilit ca petenta să obțină o creștere de 30,5% (deci dintr-un fond de 3,5% a obținut o creștere de 22,5%). Reclamatul menționează că prin creșterea propusă de șeful petentei se depășea fondul de salarii, situație pe care nu a acceptat-o. Cu toate acestea creșterea cu mult peste medie a salariului petentei a generat nemulțumiri în rândul celor care ocupă poziții similare în organigrama angajatorului. În ceea ce privește bonusurile petenta a primit sume crescătoare de la o lună la alta, iar listele de premiere au fost semanate de reclamat, deci petenta a spus un neadevăr că a primit bonus doar când a fost în concediu. Este adevărat că nu a fost de acord ca petenta să primească bonusuri mai mari decât participarea la fondul de premiere, deoarece salariații reprezentați ar fi fost nedreptățiți. Dreptul conducerii sindicatului de a fi de acord sau nu cu ceea ce propune conducerea în materie de salarizare este dat de negocierea pe care a purtat-o Federația Petrom cu SC Petrom SA, reglementat de Contractul Colectiv de Muncă. Petentul susține că nu a afirmat niciodată că nu va beneficia de nici un drept cat va conduce sindicatul, dovadă fiind că a beneficiat de toate drepturile conferite de C.C.M., inclusiv de bonusuri care nu sunt obligatorii cf. C.C.M. În concluzie, reclamatul precizează că nu a discriminat și nu a hărțuit pe nimeni și nu va fi de acord ca salariile sau bonusurile să fie acordate în funcție de cât este salariul de agresiv, pentru că ar discrimina pe ceilalți salariați.

### III. Procedura de citare

3.1 Prin adresele înregistrate cu nr.8638 și 8639 din 23.09.2009, au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 08.10.2009.

### IV. Motivele de fapt și de drept

4.1 **În drept**, 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-si 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)

4.2 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 Zucchero 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)

4.3 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința 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 gasi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

5.4 În speță, analizând susținerile părților, Colegiul Director constată că petentei i-au fost diminuate drepturile salariale în timpul când era membra sindicatului condus de reclamat, dar nu poate să rețină un criteriu care să fi stat la baza presupusei fapte de discriminare. Motivul invocat de petentă, respectiv afirmația reclamatului „Cine este petenta să aibă acest salariu?” sau susținerea acesteia că nu face parte din „gașca” liderului de sindicat, nu poate constitui un criteriu de discriminare, așa cum stipulează dispozițiile legale. Astfel, nu se întrunesc elementele constitutive ale art.2. alin.1 din OG 137/2000, republicată.

5.5 În ceea ce privește primele de performanță, bonusuri, ulterior ieșirii din sindicatul condus de reclamat, Colegiul Director este de opinie că din probatoriul depus la dosar nu se poate stabili o legătură de cauzalitate între motivul(criteriul) invocat de petentă, respectiv că face parte dintr-un alt sindicat și faptele prezentate. Colegiul Director este de opinie că nu se întrunesc elementele constitutive ale art.2. alin.1 din OG 137/2000

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.Aspectele sesizate în petiție nu constituie acte/fapte de discriminare potrivit dispozițiilor art.2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată;
2. Clasarea petiției;
3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**GERGELY Dezideriu – Membru**

**HALLER Istvan – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru**

**POP Ioana Liana – Membru**

**VLAȘ Sorina Claudia - Membru**

Motivele de fapt și de drept redactate D.N.T., 2 exemp.

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.