



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: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA Nr. 425 din 02.11.2011

Dosar nr: 28/2011

Petiția nr: 617/31.01.2011

Petent: B C

Reclamat: S.C. Romstrade S.R.L.

Obiect: tratament diferențiat aplicat petentului în ceea ce privește nivelul salarial în raport cu un alt angajat al firmei, care are o fișă a postului similară cu cea a petentului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. B C cu domiciliul în loc.

2. S.C. Romstrade S.R.L. cu sediul în loc. Adunații Copăcenii, județul Giurgiu, adresa de corespondență în loc. București, str. Buzești nr. 71, sector 1

II. Obiectul petiției

2.1. Petentul susține că angajatorul îi aplică un tratament diferențiat în ceea ce privește nivelul salariului, în raport cu un alt coleg aflat într-o situație comparabilă.

III. Citarea părților

3.1. Urmare a petiției înregistrate cu nr. 617/31.01.2011, formulată de către petent, în temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 37/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 922/09.02.2011 și 925/09.02.2011 la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 03.03.2011, s-a prezentat doar petentul.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. În memoriul său, petentul susține că este discriminat de către angajator în ceea ce privește mecanismul de stabilire a salariului la angajare și plata ulterioară a salariului pe parcursul derulării raporturilor de muncă în cadrul aceleiași categorii sociale din care făcea parte și el, a cetățenilor salariați angajați la aceeași firmă și în același departament, în funcții cu atribuții identice de lucrători salarizare conform fișelor de post, inducându-se distincții între persoane aflate în situații analoage și comparabile dar care sunt tratate diferit din punct de vedere al stabilirii și plății salariului, fără ca această distincție să-și găsească vreo justificare rezonabilă și obiectivă.

4.1.2. În fapt, petentul susține că a desfășurat raporturi de muncă în funcția de referent economic cu societatea reclamată SC ROMSTRATE SRL în baza contractului individual de muncă înregistrat la ITM sub nr. 125854/14.07.2010 pentru un salariu de încadrare de 2550 lei, având aceleași atribuții profesionale cu ale altei persoane încadrate în postul de contabil salarizare, care avea un salariu de încadrare de 4770 lei și care se afla în preaviz până în data de 2 iulie 2010, fișele de post fiind identice. După 2 iulie petentul a rămas singura persoană care desfășoară activități profesionale de lucrator salarizare în departamentul economic-salarizare până în data demisiei acestuia în data de 16 iulie 2010.

4.1.3. În memoriul său, petentul face referire la regimul juridic al drepturilor și libertăților fundamentale, la egalitatea de tratament în drepturi față de toți cetățenii salariați și în fața legii, la plata egală pentru muncă egală și la condiții echitabile de muncă. Petentul susține că o discriminare se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate de lege ca fiind discriminatorii, „principiul egalității” reprezentând absența oricărei discriminări bazate pe unul din motivele menționate de lege.

4.1.4. Petentul susține că pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta trebuie să îndeplinească în mod cumulativ mai multe condiții:

a. «în primul rând, existența unor persoane sau situații aflate în poziții analoage și comparabile și existența unui tratament diferentiat aplicat acestora», manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferința datorită apartenenței lor la unul dintre criteriile de discriminare interzise prevăzute de art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată și cele prevăzute de pactele și tratatele internaționale privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care România este parte, prin prisma art. 20 din Constituție. În cauza de față referirea este la categoria socială a cetățenilor salariați angajați la aceeași firmă, în același departament, în funcții cu atribuții identice de lucrători salarizare conform fișelor de post, categorie reprezentată de singurele persoane angajate care efectuau salarizare în același departament, adică petentul și doamna P

M, persoana aflată în situația comparabilă. Ipotețicul tratament discriminatoriu produs înăuntrul aceleiași categorii socio-profesionale a lucrătorilor salarizare constă în modalitatea discriminatorie de stabilire a salariului de încadrare al petentului, mai mic decât cel al D-nei P M. Petentul menționează ca dovadă fișele de post identice în ceea ce privește atribuțiile ambelor persoane, chiar dacă încadrarea pe posturi era diferită și faptul că salariul se stabilește și se trece în contract, în raport de art. 16 Codul muncii, înaintea începerii raporturilor de muncă, atribuțiile postului petentului fiind cunoscute de firmă înaintea angajării acestuia. Consideră că s-a încălcat principiul plății



egale pentru muncă egală, întrucât acest principiu are în vedere activitatea prestată în cadrul aceleiași categorii socio-profesionale ca lucrători salarizare și nu încadrarea pe post

b. «În al doilea rând existența unui criteriu de discriminare interzis potrivit art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată.

În speța de față, petentul consideră ca este incident criteriul categoriei sociale a cetățenilor salariați la aceeași firmă, în același departament, în funcții cu atribuții identice de lucrători salarizare, aflați în situații analoage și comparabile.

c. «În al treilea rând tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. Petentul consideră că ipoteticul tratament diferențiat aplicat prin stabilirea și menținerea salariului mai mic decât al d-nei P M este abuziv și arbitrar, nefiind justificat obiectiv de niciun scop legitim, nici măcar prin scăderea cheltuielilor firmei, întrucât persoanele din departamentul de resurse umane au primit creșteri de salarii ulterioare iar motivul încheierii contractului de muncă al petentului era creșterea de activitate a firmei.

d. «În al patrulea rând, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă drept 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 economic, social sau în orice alte domenii ale vieții publice. Raportat și la art. 6 din OG nr. 137/2000 republicată, în acest sens, petentul consideră că în cauză consecințele tratamentului sunt restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor și libertăților sale, menționate în petiție.

4.1.5. Petentul susține că nu există nicio justificare legitimă, obiectivă și rezonabilă ca, în cazul a 2 salariați, care nu se găsesc în situații juridice identice sau similare, sub aspectul posturilor ocupate, atribuțiilor de serviciu, răspunderii, dar care amândoi lucrează în aceleași condiții de muncă, numai unul dintre ei să primească salariul corespunzător, iar cel de-al doilea să nu-l primească, chiar dacă activitatea acestora se desfășoară tot în cadrul aceluiași program de lucru și în același departament, și nu există o normare concretă diferită a muncii fiecăruia pentru a se putea spune cu obiectivitate că persoana îndreptățită la un salariu superior desfășoară o muncă esențial diferită de cealaltă. Posturile de contabil salarizare și referent economic din cadrul departamentului Economic-Salarizare erau caracterizate prin activitatea desfășurată stabilită de angajator prin fișa postului, nu prin modul de încadrare a celor 2 salariați, în speță petentul și persoana comparabilă. Două fișe de post identice ca atribuții, responsabilități și condiții de încadrare nu justifică salariul diferențiat, indiferent de motive

4.1.6. Invocarea principiului negocierii salariului și a principiului confidențialității acestuia ar fi înlăturată tocmai de dovada acestor fișe de post prin care s-ar constata, în mod neîndoielnic, încălcarea principiului egalității de tratament în domeniul salarizării. În cazul de față consider că diferența de tratament juridic este discriminatorie, întrucât modalitatea de stabilire și acordare a salariului este prin ea însăși o practică discriminatorie care nu stabilește un criteriu obiectiv care să o justifice și nu se bazează pe o justificare rezonabilă și obiectivă, adică nu urmărește un scop legitim și nu există un raport rezonabil, de proporționalitate, între mijloacele folosite și scopul urmărit iar în lipsa acestei probe rezultă că modalitatea de tratament este abuzivă și discriminatorie. Astfel, persoane aflate obiectiv în aceeași situație juridică beneficiază de tratament juridic diferit în ceea ce privește modalitatea de stabilire și plată a salariilor, în funcție de anumite condiții subiective și aleatorii.

4.1.7. Petentul susține că, în conformitate cu cauza Enderby C127/92, în care Curtea Europeană de Justiție relevă faptul că reclamantul trebuie să evedențieze doar



elementele de fapt, care, combinate, conduc la concluzia că există un aparent tratament inegal și că trebuie să se facă o comparație între situația reclamantului și cea a unei persoane similare, în fapt sau în teorie, ținând cont și de disp. art. 26 și 27(4) din OG 137/2000 "persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare". În raport cu principiul inversării sarcinii probei prevăzut în art. 27 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, (ex. Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în speță petentul, trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări, elemente care pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat acestuia în mod direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art. 27 alin. 4 obligația care incumbă petentului este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului doar de „a dovedi existența unor fapte”, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr. 137/2000, republicată.

Susținerea părții reclamate

4.2.1. Prin adresa cu nr. 1525/03.03.2011, partea reclamată a solicitat respingerea memoriului formulat de petent ca fiind neîntemeiată. În fapt, societatea susține că petentul a fost angajat al firmei în perioada 29.06.2010 – 19.07.2010, având funcția de referent economic, cu un salariu de bază lunar brut stabilit de către părți prin negociere la valoarea de 2552 lei, salariu pe care petentul l-a acceptat prin semnarea contractului, care, în conformitate cu art. 969 din Codul Civil reprezintă acordul de voință al părților. Ulterior, în data de 19.07.2010, Contractul individual de muncă nr. 125854/14.07.2010 a încetat în baza art. 79 (7) din legea 53/2003 – Codul Muncii, prin demisia înaintată de către salariat angajatorului.

4.2.2. Reclamatul arată faptul că, deși contractul petentului a încetat prin demisie, acesta a solicitat instanței de judecată, în speță Tribunalului București să anuleze decizia de concediere și să fie repus în situația anterioară, litigiul nefiind soluționat până la data prezentei adrese de către instanța de judecată.

4.2.3. De asemenea, reclamatul menționează că petentul a mai formulat o altă acțiune împotriva societății pretinzând drepturi salariale în temeiul unui act pe care petentul l-a falsificat, societatea formulând în acest sens o plângere penală împotriva petentului (plângere atașată adresei).

4.2.4. În ceea ce privește presupusa fapta de discriminare, reclamatul susține că plângerea petentului nu are la bază niciunul dintre criteriile menționate la art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, republicată, și menționează totodată că petentul a fost în măsură să negocieze liber nivelul salariului.

4.2.5. Totodată, reclamatul susține că, având în vedere că petentul reclamă nivelul diferit de salarizare pentru 2 salariați, ar însemna ca toți salariații de pe tot teritoriul țării care ocupă același funcții să aibă același nivel salarial, ceea ce ar fi imposibil.

4.2.6. Reclamatul susține că a respectat nivelul minim de salarizare pentru un anumit domeniu, impus de legiuitor, în relațiile contractuale cu petentul, acesta beneficiind în plus de un nivel superior al salariului față de limita legală.



V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul constată că prin sesizarea introdusă, petentul acuză un tratament discriminatoriu materializat în acordarea în cuantum diferit a salariului pentru munca prestată. Referindu-se la o altă persoană, ce avea funcția de contabil salarizat în cadrul aceleiași compartiment, petentul consideră că prin acordarea celeilalte persoane a unui salariu mai mare, deși atribuțiile din fișele de post sunt identice, s-a săvârșit o faptă de discriminare, concretizată printr-o diferențiere nejustificată obiectiv de un scop legitim.

5.2. În drept, **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, la art. 2, oferă următoarele definiții pentru discriminare:

(1) *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.*

[...]

(3) *Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.*

(4) *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.*

5.3. Astfel, se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- fără să existe o justificare obiectivă.

5.4. 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).



5.5. 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”.

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

5.7. 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.”).

5.8. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]);

5.9. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”, art. 2 alin. 1: [...] „restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”, **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”.

5.10. Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

5.11. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.12. privind acordarea unui salariu diferențiat petentului și unei alte salariate, ambii din același departament, respectiv Economic-Salarizare, Colegiul trebuie să analizeze situația comparabilă. Astfel, deși în cele două fișe de post se regăsesc atribuții similare, cele două posturi sunt diferite, respectiv cel al petentului este de referent economic iar cel al persoanei analizate pentru comparabilitate este de contabil salarizare. În aceste condiții Colegiul nu poate reține incidența **art.1 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată**, în fapt neexistând o situație comparabilă. Cele două persoane se află în situații diferite, date tocmai de încadrarea specifică, două funcții diferite.

5.13. Mai mult, petentul la momentul semnării contractului individual de muncă, prin semnătură a acceptat condițiile specificate în contract, respectiv salariul, în cuantumul specificat și atribuțiile postului. Este atribuția angajatorului să stabilească nivelul salariilor pentru funcțiile cuprinse în organigrama societății, cu respectarea limitelor legale și a principiilor constituționale. Diferența cuantumului salariului acordat angajaților este justificată obiectiv de un scop legitim dacă reclamatul dovedește că posturile presupun responsabilități diferite, arii de competențe diferite, implicare diferită etc.

5.14. Cu referire la obiectul prezentei spețe tratamentul diferit nu poate fi analizat de Colegiul datorită lipsei unei situații comparabile, cazul celeilalte angajate neîntreținând condițiile de analogie cu situația petentului. La două situații diferite se pot aplica tratamente diferite.



5.15. În consecință, privind acordarea unui salariu diferit, mai mic, Colegiul director consideră că reclamatul a oferit o justificare obiectivă, arătând că în condițiile legii salariul s-a negociat și s-a acordat în funcție de importanța postului deținut, de specificația acestuia și de importanța acestuia în organigrama societății. Colegiul director constată că petentul nu se află în situație similară cu persoana angajată pe postul de contabil salarizare, el îndeplinind la acel moment funcția de referent salarizare și prin urmare nu există o situație de diferențiere între situații analoage, conform celor arătate la punctele de mai sus.

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. Acordarea salariului în cuantumul specificat nu reprezintă discriminare, conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, întrucât nu sunt întrunite elementele constitutive. situațiile nefiind comparabile și existând o justificare obiectivă;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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



JURA Cristian – membru



NIȚĂ Dragoș Tiberiu – membru



Vasile Vasile Alexandru – membru



VLAȘ Claudia - membru



Redactat și întocmit Asztalos Csaba
Vlad Cristina

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

