



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

**HOTĂRÂREA Nr. 582**  
**din 24.11.2009**

**Dosar nr:** 190/2009

**Petiția nr:** 4517/29.04.2009

**Petent:** T C M

**Obiect:** Deciziile de sancționare, delegare și diminuare a salariului petentei de către angajator și refuzul acestuia de a da curs altor cereri ale acesteia.

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

**I. 1. Numele și domiciliul petentului**

1. T C M cu domiciliul ales în

**I. 2. Denumire și sediu reclamat**

1. **Regia Autonomă de Transport Local Craiova** cu sediul ales în Craiova, Str. Severinului nr. 23, județ Dolj

**II. Citarea părților**

Urmare petiției înregistrate cu nr. **4517/29.04.2009**, formulată de către petentă, 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, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 4938/12.05.2009 și 4936/12.05.2009, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 04.06.2009, părțile au fost absente.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

**III. Susținerea părților**

**Susținerea petentei**

În memoriul său, înregistrat cu nr. 4517/29.04.2009, petenta solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare îndeplinite de reclamată, prin starea emoțională puternică și stres la care a fost supusă în ultimii aproximativ 3 ani. Petenta precizează că acțiunile reclamatei s-au răsfrâns și asupra familiei sale, prin încălcarea demnității personale, a onoarei, prestigiului profesional prin crearea unui mediu degradant, intimidant, ostil, umilitor și ofensator. Petenta susține faptul că a primit o sancțiune disciplinară abuzivă, nelegală și temeinică, fiindu-i diminuat salariul începând cu data de 01.10.2006. Totodată, aceasta susține că i-a fost mutat locul de muncă - prin delegare timp de 150 de zile, încălcându-se astfel termenul legal ce reglementează delegarea, aceasta fiind dispusă



fără acordul petentei. Aceasta susține că delegarea nu a fost determinată de interese reale ale serviciului și că ulterior revenirii la fostul loc de muncă, i-au fost omise anumite sarcini din fișa postului. Totodată, petenta susține că reclamata a refuzat să dea curs anumitor solicitări ale petentei referitoare la drepturile sale aferente muncii depuse. În memoriul său, petenta face comparație între situația sa și situația unei alte colege, doamna B E , căreia reclamata i-a mărit salariul în detrimentul petentei.

### **Susținerea Regiei Autonome de Transport Craiova**

Prin adresa cu nr. **5674/03.06.2009**, reclamata a solicitat admiterea excepțiilor invocate de către C.N.C.D. prin adresa cu nr. 4938/12.05.2009, respectiv excepția tardivității și excepția de necompetență materială a C.N.C.D.-ului cu privire la capetele de cerere formulate de către petentă, ce fac obiectul reglementării Codului Muncii și Contractului Colectiv de Muncă. În acest sens, reclamata precizează că decizia de sancționare la care face referire petenta a fost contestată de către aceasta la Tribunalul Dolj, urmând ca acesta să se pronunțe asupra legalității și temeiniciei cererii. În ceea ce privește susținerea petentei referitoare la diminuarea salariului său, reclamata susține că afirmația petentei este neadevărată și lipsită de temeinicie și legalitate, având în vedere că petenta a beneficiat de toate indexările și majorările stabilite prin contractele colective de muncă de la data angajării și până în prezent. Referitor la delegarea petentei într-un alt departament, reclamata susține că petenta a avut posibilitatea de a contesta această decizie, dar că și-a dat consimțământul pentru această măsură.

Prin punctul de vedere emis de către reclamat înregistrat cu nr. **7466/07.08.2009**, reclamata a solicitat din nou respingerii petiției ca fiind netemeinică și nelegală. Reclamata susține că interpretarea dată de petentă textului de lege, în sensul că a fost discriminată pe baza de categorie socială sau apartenență la o categorie defavorizată prin faptul că nu are susținători ai vreunui partid politic sau că s-a confruntat cu un comportament de respingere și marginalizare este rezultatul unor concluzii subiective, total nejustificate. Capetele de cerere referitoare la refuzul conducerii regiei de angajare a soțului d-nei T C , mutarea într-un alt loc de muncă fiind menținute funcția și salariu, diferența nivelului de salarizare dintre postul de funcționar administrativ și cel de registrator sancțiune disciplinară, nu constituie fapte de discriminare având în vedere dispozițiile art. 6 coroborat cu prevederile art. 9 din OG 137/2000 republicată. Referitor la trecerea temporară în alt compartiment, salariata a avut posibilitatea să conteste această măsură dispusă de conducerea regiei, însă aceasta și-a dat consimțământul pentru desfășurarea activității în cadrul Biroului Aprovizionare. În urma negocierii s-a încheiat un act adițional nr. 1 la contractul individual de muncă între RAT Craiova și d-na T C prin care s-a stabilit, cu acordul ambelor părți, majorarea salariului la suma de 750 de lei. Petenta a acceptat salariul și a semnat actul adițional ce consfințește înțelegerea ambelor părți. Petenta a beneficiat de toate indexările și majorările stabilite prin contractele colective de muncă de la data angajării și până în prezent. Referitor la sancțiunea cu avertisment aplicată petentei, reclamata face precizarea că această măsură a fost contestată la Tribunalul Dolj, fiind singura instanță competentă să se pronunțe asupra temeiniciei și legalității acesteia. Înregistrarea prezentată de petentă reprezentând discuția avută cu directorul general, pe lângă faptul că a fost efectuată fără consimțământul acesteia este însoțită de comentariile subiective și interpretările particulare și nedovedite ale petentei.

### **IV. Motivele de fapt și de drept**

**În fapt**, Colegiul Director reține că petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la deciziile de sancționare, delegare și diminuare a salariului său de către angajator și refuzul acestuia de a da curs altor cereri ale acesteia.



**În drept.** având în vedere faptul că s-a invocat din oficiu excepția de tardivitate în ceea ce privește faptele sesizate de petentă, petrecute înainte de data de 29.04.2008 și luând în considerare prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director, reține că „(1) *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*”. Față de aspectele sesizate de petentă și petrecute în anul 2006, în raport cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, cu nr. 4517 din data de 29.04.2009, Colegiul Director constată că, în ceea ce privește aspectele mai sus menționate, plângerea este tardiv introdusă.

Totodată, în ceea ce privește sancționarea petentei de către angajator, delegarea abuzivă a acesteia și condițiile reîncadrării ulterioare la locul inițial de muncă, Colegiul Director reține că aceste aspecte cad sub incidența Codului Muncii și că modul de interpretare și de aplicare a legii, țin, în această situație, de competența instanțelor de judecată.

**Pe fond,** în ceea ce privește încălcarea dreptului la demnitate și la egalitate de șanse prin neacordarea unui salariu adecvat muncii prestate, analizând faptele reținute în petiție petrecute începând cu data de 12.03.2008, **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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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.

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, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui **tratament diferențiat a unor situații analoage** sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În acest caz, Colegiul Director reține că petenta face comparație, în ceea ce privește drepturile sale salariale, cu colega sa, doamna B E , comparație care nu se poate reține având în vedere faptul că cele două salariate nu dețin aceeași funcție. Din petiție se reține că petenta deține funcția de funcționar administrativ iar persoana cu care aceasta face comparație, deține funcția de registru.

b) Existența unui **criteriu de discriminare** conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare, „*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, apartenența 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*”. Colegiul Director reține că petenta susține în concluziile scrise depuse la dosar că, la baza presupuselor fapte de discriminare sesizate în petiția sa stă



criteriul convingerilor și a originii sociale ( în sensul că nu are susținători ai vreunui partid politic sau persoane influente apropiate de mediul conducerii). Cu toate acestea, Colegiul Director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petentă și presupusele fapte de discriminare sesizate de aceasta.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect **restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege**. În acest caz, Colegiul Director reține că, deși petenta consideră că i-au fost încălcate drepturile salariale prin diminuarea salariului, reclamata a susținut că petenta a beneficiat de toate indexările și majorările stabilite prin contractele colective de muncă de la data angajării și până în prezent.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un **scop legitim**, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Examinând sesizarea petentei și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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. Se admite excepția de tardivitate în baza art. 20 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, referitoare la aspectele sesizate de petentă, petercute înainte de data de 29.04.2008;
2. Se admite excepția necompetenței materiale a C.N.C.D.-ului în ceea ce privește aspectele referitoare la aspectele sesizate de petentă care intră sub incidența prevederilor Codului Muncii și a căror soluționare ține de competența instanțelor de judecată ;
3. În ceea ce privește încălcarea dreptului la demnitate și la egalitate de șanse prin neacordarea unui salariu adecvat muncii prestate faptele prezentate nu constituie acte de discriminare, conform **art. 2 alin. 1** Ordonanței de Guvern **nr. 137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
4. o copie a hotărârii se va trimite părților ;

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

-Nu este cazul

#### **VI. 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**

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

**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.

