



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

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA nr. 161**  
**din data de 25.04.2018**

**Dosar nr.:** 26/2017

**Petiția nr.:** 220/13.01.2017

**Petent:** .....

**Reclamat:** **S. TOHAN S.A.**

**Obiect:** Salariul de încadrare mai mic decât al colegilor, angajați la serviciul de pază

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.....

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor**

**S. TOHAN S.A.** cu sediul în Zărnești, alea Uzinei nr. 1, jud. Brașov

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul sesizează faptul că are salariul de încadrare mai mic decât al colegilor, angajați la serviciul de pază.

**III. Procedura de citare**

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 220/25.01.2017, a fost citat petentul pentru data de 23.02.2017, iar prin adresa înregistrată sub nr. 411/25.01.2017 a fost citată partea reclamată, S. TOHAN S.A. Prin citația comunicată petentului, i-a fost solicitat să precizeze criteriul în baza căruia apreciază că a fost discriminat. Petentul a formulat adresa înregistrată sub nr.947/17.02.2017, comunicată reclamatei sub nr.1105/24.02.2017.

6. Procedura legal îndeplinită.

7. Partea reclamată prin adresa nr. 975/20.02.2017, a formulat un punct de vedere, ce a fost comunicat petentului prin adresa nr. 1105/24.02.2017.

8. La ședința de audieri din data de 23.02.2017 părțile au fost absente.
9. Petentul a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr.1532/16.03.2017.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

10. Prin petiția înregistrată cu nr. 220/13.01.2017, petentul arată faptul că este angajat la S. Tohan S.A. și în urma discuțiilor avute cu cei de la Cabinetul de Avocatura .... despre discriminarea existentă între doi colegi detașați la serviciul de pază care au salariul mai mare și acesta, a fost îndrumat să se adreseze Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

11. Petentul menționează că a lucrat din anul 1974 până în 2013 în diferite secții de producție ca lacătuș și sculer matrițer, iar din martie 2013 a fost detașat la serviciul de pază în baza adeverinței medicale, deoarece a fost operat de hernie de disc în urma ridicării de greutăți foarte mari în timpul delegațiilor în interes de serviciu din diferite orașe.

12. Petentul arată în nota explicativă înregistrată sub nr. 947/17.02.2017, că precizarea criteriului care a stat la baza nașterii stării de discriminare „nu constituie o condiție formală de admisibilitate a demersurilor întemeiate pe dispozițiile O.G. 137/2000”, criteriul “nefiindu-i adus la cunoștința de angajator”.

##### **Susținerile părții reclamate**

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 975/20.02.2017 partea reclamată, S. Tohan S.A. informează că din petiție se desprind două aspecte: primul se referă la faptul că petiția a fost formulată la indicația unui avocat și nu din inițiativa proprie a petentului și cel de-al doilea aspect se referă la faptul că petentul nu afirma concret că a fost discriminat ci își aroga „calitatea de purtător de cuvânt al colegilor de la pază pe care îi consideră discriminați vizând salariile mari față de ale acestora”.

13. Partea reclamată informează de asemenea că începând cu anul 1990 personalul din cadrul societății a scăzut drastic pe fondul diminuării portofoliului de comenzi, astfel că activitatea de pază a fost asigurată de anumite persoane care nu erau încărcate cu comenzi, prin detașare pe perioadă determinată la serviciul de pază, temporar și readuse în secțiile de producție când reveneau comenzile. Salariile persoanelor detașate în serviciul de pază, erau negociate la nivelul secțiilor de producție în funcție de competențele profesionale apreciate de factorii de conducere ale secțiilor.

14. Diferența de retribuții reclamate de petent ca fiind discriminatorii, în mod gresit, se explică prin faptul că persoanele detașate pot înlocui personalul specializat pentru activitatea de pază, iar nu invers, aceștia neavând calificări productive.

15. Partea reclamată solicită respingerea petiției formulate de petent, ca fiind nefondată. Depune înscrisuri.

16. În concluziile scrise, depuse la dosar, înregistrate sub nr.1532/16.03.2017, partea reclamată informează că ținând cont de problemele medicale ale petentului, conducerea secției a luat fapt că acesta numai putea depune efort fizic și l-a transferat pentru activitatea de pază cu un salariu superior personalului special calificat pentru această activitate.

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

17. **În fapt**, Colegiul reține faptul că petentul, în urma discuțiilor avute cu cei de la Cabinetul de Avocatura ..... despre discriminarea existentă între doi colegi detașați la serviciul de pază care au salariul mai mare și acesta, a fost îndrumat să se adreseze Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

18. **În drept**, analizând faptele reținute în petiție, 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.

19. 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.**

20. 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, *“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”*, 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 aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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

21. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

22. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

23. În acest sens, Colegiul reține că dreptul încălcat, în opinia petentului, este dreptul de a fi salarizat în mod egal, în raport de o muncă egală, comparativ cu colegii săi de la serviciul de pază. Or, comparabilitatea avută în vedere de petent este cea legată de salariul de încadrare care este mai mic decât al colegilor, angajați la serviciul de pază.

24. Sub acest aspect, Colegiul trebuie să stabilească dacă cele două categorii de angajați, pot fi așezate pe poziție de egalitate în prezenta situație/speță și astfel să se stabilească existența unei comparabilități, element fundamental pentru existența unei fapte de discriminare.

25. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speța de față, acestea nu se întrunesc, nefiind vorba de situații comparabile, între salariile colegilor din serviciul de pază și salariile celor detașați la serviciul de pază, din cadrul secțiilor de producție unde aveau calificări tehnice. Persoanele detașate pot înlocui personalul specializat pentru activitatea de pază, dar nu invers, aceștia neavând calificări productive.

26. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu se poate reține săvârșirea unei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, neexistând situație comparabilă.

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu există situație comparabilă.

2. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**TATIANA VERONICA SANDU – Membru**

Motivată și tehnoredactată I.D./F.L.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.