



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 282**  
**din 10.05.2017**

**Dosar nr.:** 668/2016

**Petiția nr.:** 5979/11.10.2016

**Petent:**

**Reclamați:** Regia Autonomă de Transport București

..  
..  
..  
..  
..

**Obiect:** Tratament discriminatoriu aplicat petentei în cadrul raportului de muncă de către reclamați pe criteriul apartenenței la sindicatul nereprezentativ.

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

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

**I.1.1.**

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

**I.2.1. Regia Autonomă de Transport București,**

**I.2.2.**

**I.2.3.**

**I.2.4.**

**I.2.5.**

**I.2.6.**

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

2.1. În cadrul derulării contractului individual de muncă, petenta a fost tratată diferit față de alți colegi, prin neacordarea nivelului de salarizare conform C.C.M. din cadrul R.A.T.B. în vigoare, fiind lăsată sub nivelul de salarizare conform meseriei prestate și noii grile de salarizare, timp de o lună.

### III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr.5979/24.10.2016 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 08.11.2016. La solicitarea motivată a petentei a fost acordat un nou termen stabilit în data de 29.11.2017. Petenta fiind prezentă.

3.3. Prin adresele nr.6318/24.10.2016 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit în data de 08.11.2016, părțile fiind prezente. La termenul stabilit din data de 29.11.2016, părțile fiind lipsă

3.4. Reclamata/angajatoare a depus la dosar concluzii scrise și înscrisuri înregistrate sub nr.7026/22.11.2016 și comunicate petentei în ședința de audieri.

3.5. Prin adresa înregistrată sub nr.7525/15.12.2016, au fost comunicate părților reclamate cererea de intervenție formulată tardiv și înscrisurile depuse la dosar de petentă și înregistrate sub nr. 7375/12.12.2016.

3.6. Procedură legal îndeplinită.

### IV. Susținerile părților

#### *Susținerile petentei*

4.1.1. Petenta prin petiția înregistrată sub nr. 5979/11.10.2016, învederează că este angajata societății reclamate, din anul 1993 și în meseria impiecat de mișcare ghișeu, la garajul Ferentari în baza contractului individual de muncă din anul 2011.

4.1.2. În data de 01.10.2015 ca urmare a protocolului încheiat conform Contractului Colectiv de Muncă din R.A.T.B. în vigoare la acea dată, trebuia sa fie realizat nivelul de salarizare pentru fiecare dintre angajati conform Tabelului cu "Categoriile de personal pe niveluri de salarizare".

4.1.3. Petenta arată că a fost discriminată acordându-i-se un singur nivel de salarizare, de la nivelul 10 la nivelul 11, fiind lăsată sub nivelul de salarizare negociat ce trebuia să fie minim nivel 12, față de alte persoane care au primit niveluri de salarizare mai mari.

4.1.4. În urma scandalului dintre Administrație și Sindicate, Directorul interimar a hotărât că din data de 01.11.2015, toți cei care au fost lăsați sub nivelul de salarizare să fie ridicați la minimul corespunzător fiecărei meserii. Astfel petenta, a avut începând cu data de 01.11.2015 nivelul 12 de salarizare, cu o luna mai tarziu decât data prevazută în contract și fără a i se da retroactiv diferența pe luna pierdută.

4.1.5. În luna septembrie 2016 a avut loc ședința cu ușile închise, la autobaza Ferentari, în vederea realizării în limitele Sistemului de salarizare conform C.C.M. RATB/2016-2018. În cadrul acestei ședințe comisia formată din cei cinci reclamați a acordat grille (nivele) de salarizare preferential, pe criterii sindicale și personale.

4.1.6. Petenta susține că în cadrul aceluiași garaj sunt 5 persoane care prestează aceeași meserie, aceeași muncă, iar cele 4 colege ale acesteia au fost aduse la nivelul de salarizare 16, în comparație cu ea care a ramas la nivelul 12 de salarizare, diferența de salariu fiind de 285 lei. Petenta menționează că nu s-a ținut cont că are 23 ani vechime la

R.A.T.B. fără nicio abatere și nici de faptul că nivelul de muncă este același pentru cele 5 angajate.

4.1.7. Menționează că în luna martie 2016 a fost sancționată pe nedrept de reclamați, sancțiune contestată la Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de Munca și Asigurări Sociale în dosarul nr.11442/3/2016, fiind sancționată fără drept de apărare și încălcate flagrant demersurile legale cercetării disciplinare prealabile și prezumția de nevinovație până la finalizarea de către justiție a dosarului.

4.1.8. Menționează deasemenea că pentru aceeași abatere se poate aplica o singură sancțiune conform Codului Muncii și nu mai multe cum ar fi, reducerea salariului cu 5% pe o lună și nepromovarea în nivel de salarizare pe perioadă nelimitată. Se precizează că motivul/criteriul care a stat la baza tratamentului privind neacordarea nivelului de salarizare ca celorlate colege ce desfășoară aceeași activitate ca petenta este cel de membru de sindicat nereprezentativ la nivel de unitate.

4.1.9. Pentru toate cele de mai sus, petenta solicită să se constate existența discriminării, faptele descrise, încadrându-se în prevederile art.15 din OG nr.137/2000 și alte articole care prevăd contravenții.

4.1.10. Petenta prin sindicat formulează tardiv cerere de intervenție, înregistrată sub nr.7375/12.12.2016.

### ***Suținerile părților reclamate***

4.2.1. Reclamatul/angajator, prin concluziile scrise și înscrisurile depuse la dosar înregistrate sub nr.7026/22.11.2016 și comunicate petentei, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată și nefondată, pentru următoarele motive:

4.2.2. Petenta a dobândit meseria de impiegat mișcare cu atribuții ghișeu la data de 01.05.2011 în cadrul Depoului Bucureștii Noi cu perioada de probă de 30 de zile. Întrucât s-a constatat că nu s-au însușit toate noțiunile, conducerea depoului a solicitat și aprobat ca perioada de probă să-i fie prelungită la 90 de zile. La data de 01.08.2011, petentei i se încheie perioada de probă acordându-i-se nivelul 10 de salarizare și începând cu data de 27.12.2011 activează la Autobaza Ferentari, fiind menținute meseria și salariul, până în octombrie 2015.

4.2.3. Având în vedere încheierea Actului Adițional nr.2 la C.C.M. al R.A.T.B. nr.112/21.03.2014 pentru perioada 2014-2016, cu aplicabilitate de la 01.10.2015, petenta a fost ridicată la nivelul minim al grilei de salarizare în două etape, la 01.10.2015 și 01.11.2015, datorită faptului că această mărire a fost alocată în două tranșe.

4.2.4. Odată cu încheierea noului C.C.M. la nivelul R.A.T.B. 2016-2018 a fost încheiat și un Protocol care prevedea printre altele și reșezarea în grile, completat și cu Protocolul nr.279204/17.08.2016, care conțineau anumite criterii generale care trebuiau avute în vedere, respectiv, competența profesională, disciplina în muncă, comunicarea-coportamentul în cadrul colectiv, lucru în echipă, flexibilitate, eficiența muncii, inițiativă, abilități de organizare a muncii.

4.2.5. Pe baza acestor criterii, reprezentanții conducerii Autobazei Ferentari, prin consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ la nivel de autobază, au hotărât promovarea în grila a unui număr de 261 salariați ai autobazei dintr-un total de 500 salariați, strict în limita fondului care a fost acordat de Administrație.

4.2.6. În cadrul acestei comisii s-a discutat și despre activitatea petentei, stabilindu-se că nu poate beneficia de promovare în grila pentru următoarele motive: a fost sancționată disciplinar conform Deciziei nr.691/26.02.2016 pentru nerealizarea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu. Deși decizia menționată a fost contestată de petentă la Tribunalul București, instanța a respins contestația ca neîntemeiată; prin fișa de evaluare pentru anul 2015 cu privire la performanțele individuale a fost acordat calificativul "bine"; În relațiile profesionale cu salariații din cadrul autobazei, petenta are un comportament necorespunzător, conflictual și uneori vulgar.

4.2.7. Se menționează că apartenența sindicală nu este un criteriu în vederea promovării și nu a contat la analiza activității.

4.2.8. Față de cele arătate, se solicită respingerea petiției ca fiind neîntemeiată și nefondată.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Petenta arată că a fost discriminată acordându-i-se un singur nivel de salarizare, de la nivelul 10 la nivelul 11, fiind lăsată sub nivelul de salarizare negociat prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul unității, ce trebuia să fie nivelul minim 12, față de alte persoane care au primit niveluri de salarizare mai mari, iar la un interval de o lună a fost salarizată la nivelul minim 12, fără ai fi acordată diferența salarială retroactiv.

5.2. **În drept**, Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în 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.

5.3. Conform art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: 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.

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

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

5.5. Colegiul director în urma analizării petiției a avut în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare, respectiv calitatea de membru de sindicat nereprezentativ la nivelul unității. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește acordarea unui singur nivel de salarizare inițial, ca ulterior la un interval de o lună să fie modificat la următorul nivel de salarizare, ce constituie și nivelul minim acordat funcției deținută de petentă. Colegiul director, analizând petiția și înscrisurile aflate la dosar, apreciază că nu există probe care să confirme că temeiul ce ar fi stat la baza acordării nivelului minim de salarizare al petentei este criteriul indicat. De altfel, Colegiul reține că reclamata a acordat noua salarizare în două tranșe, iar ulterior a fost acordat în funcție de îndeplinirea anumitor criterii generale, competența profesională, disciplina în muncă, comunicarea-comportamentul în cadrul colectivului, lucru în echipă, flexibilitate, eficiența muncii, inițiativă, abilități de organizare a muncii.

5.6. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 din O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.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 sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr.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**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

Data redactării 11.05.2017

Tehnoredactată: M.M.  
Motivată: D.I.

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