



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 731**  
**din 13.12.2017**

**Dosar nr:** 478/2017

**Petiția nr:** 4664/13.09.2017

**Petent:**

**Reclamat:** Complexul Energetic Oltenia

**Obiect:** salarizare mică din cauza apartenenței sindicale

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

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

1.1.1.

**I. 2. Numele și sediul reclamatei**

1.2.1. Complexul Energetic Oltenia,

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

2.1. Petentul consideră discriminatorie încadrarea în clasa de salarizare și subsecvent salarizarea din cauza apartenenței sindicale.

**III. Citarea părților**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 17.10.2017 (filele 4-5 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierea din 17.10.2017 s-a prezentat petentul.

3.4. Reclamatului s-au comunicat punctele de vedere ale petentului, fiind solicitate concluzii scrise (fila 78 din dosar).

## IV. Susținerile părților

### 4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 4664/13.09.2017** (filele 1-3 din dosar) petentul arată că este angajat al reclamatului. Se consideră discriminat prin încadrarea inferioară în clasa de salarizare și subsecvent primirea unui salariu mai mic, pe criteriul apartenenței sindicale.

4.1.2. Prin punctul de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 5553/23.10.2017** (filele 48-55 din dosar) petentul menține cele arătate anterior.

A depus la dosar înscrisuri (filele 56-77 din dosar).

### 4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Partea reclamată, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 5360/13.10.2017** (filele 6-11 din dosar, al doilea exemplar filele 12-16 din dosar) arată că petentul este angajat ca și agent de securitate, în clasa 6\_b, pentru care și-a dat acordul, primind salariul prevăzut pentru această clasă. Din anul 2015 până în prezent, petentul a trecut de trei ori în categorii superioare de salarizare. La ultima majorare de salariu, la trecerea de la categoria 6\_b la 10\_a petentul a refuzat să semneze actul adițional la contractul de muncă. Petentul a refuzat trecerea la un nivel mai mare de salarizare, astfel apartenența lui sindicală nu are relevanță.

A depus la dosar înscrisuri (filele 16-47 din dosar).

4.2.2. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 6261/23.11.2017** (filele 79-86 din dosar) reclamatul menține cele arătate anterior, totodată arată comparativ salarizarea altor persoane angajate în situație similară petentului.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petentul este angajatul părții reclamate, fiind încadrat în clasa de salarizare 6\_a. Reclamatul a oferit încadrarea în clasa 10\_a, însă petentul a refuzat să semneze actul adițional la contractul individual de muncă. La compania reclamată există persoane cu salarizare similară, indiferent de apartenența lor sindicală.

5.2. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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”.*

5.3. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.4. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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”. CEDO 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, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.5. Colegiul director constată că petentul a fost tratat în mod similar cu persoane aflate în situație similară, i s-a oferit o încadrare mai avantajoasă din punctul de vedere al salarizării, însă petentul a refuzat să semneze actul adițional la contractul individual de muncă.

5.6. Totodată Colegiul director constată că nu există o legătură de cauzalitate între criteriul invocat (apartenența sindicală) și încadrarea petentului.

5.7. În consecință fapta nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. fapta nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare 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

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

**Data redactării:** 08.01.2018

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István