



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 316 din data de 01.04.2020

Dosar nr: 722/2019

Petiția nr: 6174/17.10.2019

Petent: Sindicatul Liber R.A. Imprimeria BNR

Reclamată: Regia Autonomă Imprimeria Băncii Naționale a României

Obiect: este reclamat faptul că există o discriminare în privința majorărilor salariale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. Sindicatul Liber R.A. Imprimeria BNR, Cabinet de Avocat

I. 2. Numele și sediul părții reclamate

2. Regia Autonomă Imprimeria Băncii Naționale a României, loc. București, str. Luica nr. 198-202, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Este reclamat faptul că există o discriminare în privința majorărilor salariale.

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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 19.11.2019 (filele 21-22 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 19.11.2019 părțile au fost prezente, iar partea reclamată a solicitat un nou termen de audiere.

7. Părțile au fost recitate pentru data de 14.01.2020, iar la acest termen părțile au fost prezente. Punctul de vedere depus în scris la dosar de către partea reclamată a fost comunicat petentului sub semnătură în vederea depunerii de concluzii scrise. Ulterior, părțile au depus la dosar concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 6174/17.10.2019** (filele 1-8 din dosar) și înscrisuri (filele 9-19 din dosar) petentul solicită să se constate că faptele prezentate în plângere reprezintă discriminare conform art. 2 alin. (1) și (3) din O.G. nr. 137/2000 și încalcă dreptul membrilor de sindicat reprezentați la egalitate în muncă, prevăzut de prevederile art. 7 lit. a) și b) din același act normativ și pe cale de consecință să se dispună obligarea părții reclamate la înlăturarea stării de discriminare, precum și aplicarea unei amenzi contravenționale părții reclamate.

8. În fapt, petentul arată următoarele:

- membrii de sindicat sunt angajați cu contract individual de muncă în cadrul părții reclamate;

- în perioada octombrie – noiembrie 2018 între sindicat și angajator au avut loc negocierile privind încheierea unui nou contract colectiv de muncă (în continuare CCM). CCM a fost semnat și înregistrat în luna noiembrie 2018;

- în cuprinsul CCM, sindicatul a negociat următoarele două clauze:

- a) art. 88 alin. (3) din CCM, conform căruia “Ulterior aprobării Bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2019 și finalizării procesului de evaluare profesională a salariaților pentru anul 2018, angajatorul va invita, într-un interval de 30 de zile calendaristice, fiecare salariat al regiei la renegocierea individuală a salariului brut de bază, în funcție de performanțele și evoluția profesională a fiecărui angajat în anul anterior”.

- b) art. 93 lit. b) din CCM, conform căruia “În afara salariului negociat pe durata prezentului contract de muncă, salariații R.A. Imprimeria Băncii Naționale a României beneficiază de următoarele sporuri: ...b) Spor de vechime în cadrul regiei – se aplică la salariul de bază realizat lunar, de la data de 01.01.2019 în următoarele tranșe – 0 ani-3 ani – 0%; ... – peste 20 de ani – 15%”;

- ambele drepturi negociate au fost prevăzute pentru prima dată în cadrul instituției reclamate începând cu încheierea Contractului colectiv de muncă valabil la nivel de unitate pentru anii 2019-2020;

- dacă în privința dreptului reprezentând spor de vechime nu au existat neînțelegeri, în ceea ce privește majorarea salarială prevăzută de art. 88 alin. (3) din CCM, aceasta a fost acordată discreționar în funcție de calitatea de membru de sindicat, precum și în funcție de cuantumul sporului pentru vechimea în instituție;

- mai mulți membri de sindicat au sesizat faptul că, în cadrul discuțiilor purtate cu Directorul General al părții reclamate, li s-a transmis faptul că nivelul majorării salariale a fost stabilit în mod unilateral în funcție de apartenența sindicală și vechimea în instituție, desi această majorare ar fi trebuit să aibă în vedere strict rezultatele evaluării profesionale aferente anului 2018, conform prevederilor art. 88 alin. (3) din CCM;

- spre exemplu, salariații membri de sindicat și care au beneficiat de un spor de vechime în instituție în cuantum de 15% au beneficiat de o majorare salarială într-un cuantum substanțial diminuat față de salariații care aveau o vechime mai mică în instituția și care nu sunt membri de sindicat, deși rezultatele evaluării profesionale sunt identice sau chiar mai

slabe în privința persoanelor care au beneficiat de majorări salariale într-un quantum superior;

- or, potrivit art. 88 alin. (3) din CCM, în condițiile în care existau rezultate ale evaluării profesionale egale, s-ar fi impus ca suma acordată cu titlu de majorare salarială să fie egală, întrucât în lumina dispozițiilor CCM menționate anterior, salariații se află în situații similar, având același rezultat al evaluării profesionale;

- cu toate acestea, majorările salariale au fost acordate în mod discreționar și fără a ține cont de criteriul impus de prevederile CCM, sens în care membrii de sindicat și cei care au beneficiat de un spor de vechime într-un quantum aproape de 15% au beneficiat de o majorare salarială mai mică decât cei care beneficiau de un spor de vechime într-un quantum aproape de 0% și care nu erau membri de sindicat, deși rezultatele evaluării profesionale erau identice sau chiar favorabile salariaților care au primit o majorare salarială într-un quantum mai mic.

9. Pe fondul cererii petentul precizează următoarele aspecte relevante:

- se impune solicitarea de la partea reclamată de lămuriri referitoare la situația majorărilor acordate tuturor salariaților instituției în baza art. 88 alin. (3) din CCM, cu indicarea în concret a următoarelor aspecte: vârstă, vechime în instituție, quantum procentual spor de vechime, apartenență sindicală, rezultat evaluare profesională aferentă anului 2018 și quantumul măririi salariale acordate în baza art. 88 alin. (3) din CCM;

- din situația solicitată de la partea reclamată ar trebui să rezulte că nu s-au făcut diferențieri în ceea ce privește quantumul majorării salariale acordate, în condițiile în care rezultatele evaluării profesionale au fost identice, în realitate va rezulta că majorările nu au fost acordate în funcție de rezultatele evaluării profesionale aferente anului 2018, ci în raport de sporul de vechime și de apartenența sindicală. Salariații care au un quantum mai mic al sporului de vechime și care nu sunt membri de sindicat au primit majorări salariale într-un quantum superior celor primite de salariații membri de sindicat și care beneficiază de un spor de vechime aproape de limita maximă de 15%, deși rezultatele evaluării profesionale nu justificau în niciun caz o asemenea diferențiere;

- în speță a avut loc o diferențiere de tratament aplicat membrilor de sindicat reprezentați cărora nu le-a fost acordată o majorare salarială în raport de rezultatele evaluării profesionale aferente anului 2018 în raport de criteriul vechimii în instituție și de apartenența sindicală;

- între cele două criterii menționate și faptele imputate părții reclamate există un raport de cauzalitate, dreptul încălcat este dreptul la stabilirea unui salariu corespunzător performanței individuale, concretizat prin acordarea unei majorări salariale în raport de criteriul negociat în contractul colectiv de muncă.

10. Prin concluziile scrise înregistrate cu nr. 1129/17.02.2020 (filele nr. 41 – 49 din dosar) petentul, reprezentat de avocat, menține susținerile din petiție și arată următoarele:

- ***susținerea părții reclamate că nu avea obligația acordării unor majorări salariale în baza prevederilor art. 88 alin. (3) din CCM, ci în baza acestor prevederi avea doar obligația de a desfășura negocieri individuale cu toți salariații instituției și care nu însemna în mod automat creșterea salariului, este irelevantă în soluționarea petiției;***

- în urma negocierii ar fi existat următoarele posibilități: menținerea tuturor salariilor de bază în același quantum, majorarea doar în cazul unor salariați a salariului de bază ori majorarea în cazul tuturor salariaților a salariilor de bază în diferite quantumuri;

- dacă partea reclamată ar fi decis majorarea salariului de bază în cazul unora dintre salariații instituției, majorarea să se realizeze strict în funcție de performanțele și evoluția profesională și nu în funcție de alte criterii stabilite în mod unilateral și discreționar de conducerea instituției;

- contrar celor susținute de partea reclamată, din analizarea situațiilor privind acordarea majorărilor salariale din luna iunie 2019 rezultă faptul că acordarea majorărilor salariale nu s-a realizat în funcție de performanțele și evoluția profesională, ci în funcție de alte criterii, precum vârsta/vechimea în instituție și apartenența sindicală;

- petentul desprinde unele concluzii referitoare la situația salariaților care ocupă funcția de tipăritor, de casier tezaur, de legător manual, comparând salariații în situații similare și deducând faptul că în realitate importante nu au fost criteriile performanței și evoluției profesionale, ci criteriul vârstei/sporului de vechime și apartenenței sindicale;

- din situația comparativă aferentă tuturor salariaților instituției se poate observa că marea majoritate a salariaților mai tineri și care nu beneficiază de un spor de vechime în instituție mai mare de 6%, în urma negocierilor individuale au obținut majorări de peste 10% (33 din cei 47 de salariați ai instituției aflați în această situație), în timp ce marea majoritate a salariaților mai în vârstă și care beneficiază de un spor de vechime de minim 9% nu au obținut majorări salariale mai mari de 10% (67 din cei 87 de salariați ai instituției aflați în această situație și cea mai mare majorare de care a beneficiat unul dintre cei 20 de salariați care au beneficiat de majorări cu un procent mai mare de 10% a fost de 16,83%, în condițiile în care cea mai mare majorare a fost în procent de 36,56%);

- ***prin susținerea părții reclamate că, în conformitate cu prevederile CCM, conducerea a invitat fiecare salariat, fără nicio discriminare, indiferent de apartenența sau neapartenența sindicală sau de vechimea în cadrul regiei, la renegocierea salariului individual, aceasta încearcă să inducă în eroare Colegiul Director insinuând că obligația asumată s-ar rezuma la invitarea fiecărui salariat în vederea renegocierii salariului de bază, obligație pe care și-ar fi îndeplinit-o într-un mod nediscriminatoriu;***

- nu este relevant doar faptul că partea reclamată a invitat toți salariații instituției la renegocierea salariului de bază, ci și modalitatea în care conducerea a acceptat solicitările salariaților de majorare a salariului de bază;

- în mod evident nu s-a negociat un quantum fix de majorare a salariilor de bază (în momentul semnării CCM nu era aprobat bugetul de venituri și cheltuieli), însă în condițiile în care instituția a avut fonduri financiare alocate pentru majorări salariale acordate în condițiile art. 88 alin. (3) din CCM, aceste majorări ar fi trebuit să fie acordate în baza criteriilor prevăzute în clauza din CCM și, în niciun caz, în funcție de criteriile discriminatorii pe care este întemeiată petiția;

- ***partea reclamată susține că legea nu impune nicio obligație referitoare la rezultatul sau modul în care se realizează negocierea individuală a salariului brut, ci numai obligativitatea realizării ei și nici nu presupune creșterea automată a salariilor cu ocazia negocierilor individuale, însă la nivelul instituției reclamate partenerii sociali au negociat o clauză în CCM prin care partea reclamată și-a asumat obligația de a purta negocieri individuale ale salariului de bază cu fiecare salariat, strict în raport de performanța și evoluția profesională;***

- referitor la citarea practicii judiciare menționată de partea reclamată, petentul arată că situația din respectiva speță este profund diferită de situația prezentată în petiție.

Susținerea părții reclamate

11. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere (filele nr. 25-30 din dosar) cu înscrisuri atașate (filele nr. 31-35 din dosar) prin care arată următoarele aspecte relevante:

- situația invocată prin petiție nu reprezintă nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor menționate în O.G. nr 137/2000 care să fi apărut în cadrul procesului de negociere a salariilor individuale brute în cadrul regiei – obligație stabilită prin CCM aplicabil în cadrul regiei – criteriile folosite în cadrul acestui proces fiind cele stabilite prin CCM;

- petiția se referă la acordarea în mod discriminatoriu a unor creșteri salariale, în condițiile în care partea reclamată nu avea nicio obligație de acordare a unor creșteri salariale, în conformitate cu articolul din contract invocat de petent, ci doar de negociere individuală a salariilor brute de bază;

- în conformitate cu art. 88 alin. (3) din CCM care precizează: *“Ulterior aprobării Bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2019 și finalizării procesului de evaluare profesională a salariaților pentru anul 2018, angajatorul va invita, într-un interval de 30 de zile calendaristice, fiecare salariat al regiei la renegocierea individuală a salariului brut de bază, în funcție de performanțele și evoluția profesională a fiecărui angajat în anul anterior”*, partea reclamată nu avea obligația acordării unor majorări salariale, ci a renegocierii individuale a salariului de baza brut, care nu înseamnă în mod obligatoriu creșterea salariului. Renegocierea individuală a fost realizată luând în considerare cele două elemente prevăzute în CCM și anume performanța și evoluția profesională a fiecărui angajat din anul anterior;

- respectând principiul egalității de tratament, conducerea regiei a invitat fiecare salariat al regiei, fără a face vreo discriminare pe baza criteriilor menționate în petiție (apartenența la organizație sindicală sau vechimea în cadrul regiei) în conformitate cu prevederile CCM la renegocierea individuală a salariului brut de bază;

- renegocierea a avut în vedere cele două elemente prevăzute în CCM și s-a finalizat cu semnarea de acte adiționale la contractele individuale de muncă ce consemnează creșteri ale salariilor brute de bază pentru aproximativ 95% din angajații regiei – între care se numără și cei 6 salariați în numele cărora a fost depusă petiția – și cu menținerea salariilor brute de bază în cazul a 8 salariați (restul de aproximativ 5% din numărul de salariați). Faptul că 5 din cei 8 salariați menționați anterior nu sunt membri de sindicat și numai 3 sunt membri de sindicat, iar jumătate din ei beneficiază de sporuri de vechime în cadrul regiei cuprinse între 0 și 9%, în timp ce ceilalți jumătate beneficiază de sporul de vechime maxim, indică faptul că nu a existat nicio discriminare a membrilor de sindicat sau a celor ce beneficiază de sporul de vechime maxim față de ceilalți salariați ai regiei, în cadrul procesului de negociere individuală a salariului brut de bază;

- petiția nu are nicio bază legală, având în vedere faptul că negocierea salariului individual nu este o indexare automată, procentuală sau în sumă fixă în funcție de anumite criterii, ci o negociere individuală în funcție de criteriile stabilite prin CCM, ceea ce regia a realizat;

- CCM nu prevede acordarea unor sume cu titlu de majorare salarială egală pentru salariați având același rezultat al evaluării profesionale, ci renegocierea individuală a salariului brut de bază în funcție de performanțele și evoluția profesională.

- salariile brute de bază ale salariaților regiei în numele cărora a fost depusă petiția au inclus creșteri ce s-au situat între 6,2% și 8,7% în condițiile în care, în urma negocierii cu toți salariații regiei, salariile au crescut de la 2,7%, altele nu au crescut deloc (în situația a 3 membri, cât și la 5 nemembri de sindicat cu vechimi diferite); în cazul a 2 dintre cei 6 petenți care au funcția de tipăritor unul a primit cea mai mică notă și a avut o evoluție negativă față de anul anterior, iar cel de-al doilea una dintre cele mai mari note și a avut un salariu negociat cel mai mare pentru funcția de tipăritor; în cazul a 3 dintre petente cu funcția de casier tezaur una a primit pentru anul 2018 cea mai mică notă, iar celelalte două au primit note mici și au avut o evoluție negativă a evaluării față de anul anterior; în cazul celei de-a 6 petente cu funcția de legător manual aceasta a fost evaluată la al treilea cel mai mic nivel pentru funcția respectivă. Fiecare dintre cei șase petenți a fost de acord cu salariul renegociat, fapt consfințit prin semnarea actului adițional la contractul individual de muncă ce conține salariul de bază brut rezultat în urma negocierii;

- negocierea salariului individual brut de bază este o acțiune ce nu poate fi realizată exclusiv prin aplicarea unui algoritm sau a unei formule matematice, situație în care ar dispărea posibilitatea unei negocieri reale și s-ar vorbi despre creșterea sau indexarea automată a tuturor salariilor individuale în baza unui/unor criterii stabilite prin CCM negociat cu organizația sindicală;

- o astfel de indexare/creștere automată și egală procentual a tuturor salariilor brute de bază s-a aplicat în cadrul regiei, înainte și independent de negocierea individuală desfășurată în luna iunie 2019, începând cu luna ianuarie a aceluiași an, în baza prevederilor art. 88 alin. (2) din CCM, cu ultima rată a inflației comunicată de Institutul Național de Statistică pentru anul anterior;

- legea nu impune nicio obligație referitoare la rezultatul sau la modul în care se realizează negocierea individuală a salariului de bază brut, ci numai obligativitatea realizării ei, cel puțin o dată, la angajare, cu fiecare salariat, și nu impune de asemenea creșterea automată a salariilor cu ocazia negocierilor individuale, și în niciun caz cu un anumit procent sau quantum stabilit în mod automat și strict în funcție de unul sau mai multe criterii, așa cum consideră în mod eronat petentul;

- Curtea de Apel a Municipiului București, prin Decizia nr. 1017 din 05.03.2018 arată că *“apelanta nu avea dreptul la acordarea unei majorări salariale, ci numai dreptul de a fi stabilit salariul între anumite limite, drept ce i-a fost respectat de angajator. Prin urmare, majorarea salariilor unora dintre angajați nu reprezintă o faptă de discriminare, ci un drept al angajatorului care, conform CCM, avea posibilitatea de a mări, micșora sau majora salariile angajaților, în limitele prevăzute de CCM, cu acordul acestora [...] Curtea constată că neacordarea unei creșteri salariale apelantei nu reprezintă o faptă ilicită a angajatorului, întrucât acesta nu avea o obligație în acest sens”;*

- toate salariile de bază brute stabilite în urma negocierilor individuale desfășurate în cadrul regiei în cursul anului 2019 au fost consemnate în anexe la contractele individuale de muncă semnate atât de angajat, cât și de angajator, respectându-se în toate cazurile minime stabilite pentru salariile brute de bază, prin CCM aplicabil în cadrul regiei;

- apartenența sau neapartenența la organizația sindicală nu a fost niciodată menționată în cadrul negocierilor individuale ale salariilor brute de bază, iar vechimea în cadrul regiei nu a fost folosită niciodată ca și criteriu de negociere. Negocierile s-au desfășurat în prezența Responsabilului Resurse Umane al regiei, partea reclamată depunând la dosar declarația acestuia în legătură cu aceste aspecte (fila 31 din dosar);

- partea reclamată prezintă situația nivelurilor de salarizare a tuturor salariaților regiei care ocupă una dintre funcțiile în care sunt încadrați cei 6 petenți, care dovedește că niciunul dintre salariați care au formulat plângeri nu a fost discriminat pe motiv de apartenență la sindicat sau din cauza vechimii în cadrul regiei, în cadrul procesului de renegociere individuală a salariului brut de bază, acesta fiind negociat în funcție de criteriile prevăzute în CCM, la fel ca toate celelalte salarii brute de bază.

12. Prin concluziile scrise înregistrate cu nr. 963/11.02.2020 (filele nr. 37-40 din dosar) partea reclamată menține aspectele menționate în punctul de vedere și face unele completări prin care arată:

- în urma negocierilor individuale 96% dintre membri de sindicat au primit creșteri salariale, în timp ce doar 92% din cei care nu sunt membri de sindicat au primit creșteri salariale;

- în urma negocierilor individuale creșterea medie a salariilor brute de bază a fost de 10,04 la nivelul întregii regii, în timp ce pentru membri de sindicat a fost de 9,10%, iar cea a nemembrilor de sindicat a fost de aproximativ 11,08%;

- scopul negocierilor a fost stabilirea unor salarii brute de bază care să reflecte munca depusă de fiecare salariat al regiei prin prisma muncii depuse, a capacității și competențelor profesionale și a răspunderii aferente fiecărui loc de muncă, față de al celorlalți angajați cu funcții și răspunderi similare precum și față de cel oferit pe piața forței de muncă în domeniu, în contextul evoluției acestora față de ultima negociere individuală;

- nu există și nu se poate stabili o corelație directă sau indirectă între rezultatele negocierii și apartenența sau neapartenența la sindicat sau vechimea în cadrul regiei, dovadă fiind rezultatele statistice prezentate;

- toate renegocierile salariale s-au făcut cu respectarea principiului egalității de tratament, principiului consensualității și al buneii-credințe;

- în Situația rezultatului negocierilor individuale desfășurate în luna iunie 2019 se regăsesc foarte multe cazuri care contrazic în mod evident aserțiunea de discriminare (salariați care sunt membri de sindicat și/sau care au vechime mare care au beneficiat, în urma negocierii, de creșteri mai mari decât salariații nemembri de sindicat și/sau care au vechime mică în cadrul regiei care au beneficiat, în urma negocierii, de creșteri mai mici, chiar și în situații în care membri de sindicat aveau note la evaluare și/sau evoluții mai slabe – ceea ce nu s-ar fi putut întâmpla în cazul în care regia ar fi discriminat o anumită categorie de angajați – de exemplu membri de sindicat și/sau salariați cu vechime mai mare);

- din cauza specificului activității regiei politica de salarizare are în vedere stabilirea la angajare a unor salarii de bază brute la niveluri inferioare celor cu funcții similare, iar aceste niveluri sunt crescute ulterior, în mod corespunzător, pe măsură ce noii angajați își însușesc cunoștințele, așa cum a fost situația în cadrul negocierilor din anul 2019, pentru un număr de aproximativ 20% dintre salariații regiei care, în urma negocierilor, au primit creșteri mai mari decât creșterea medie, dintre care 10 sunt membri de sindicat.

13. Având în vedere toate aspectele menționate anterior, partea reclamată solicită respingerea ca nefondată și neîntemeiată a petiției formulate.

V. Motivele de fapt și de drept

14. Colegiul director constată că reclamatul a renegociat salariile. Salariile de bază au crescut pentru aproximativ 95% din angajații regiei (între care se numără și cei 6 salariați în numele cărora a fost depusă petiția) și cu menținerea salariilor brute de bază în cazul a 8 salariați (restul de aproximativ 5% din numărul de salariați). Jumătate din ei beneficiază de sporuri de vechime în cadrul regiei cuprinse între 0 și 9%, în timp ce cealaltă jumătate beneficiază de sporul de vechime maxim.

15. **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”*.

16. Astfel se poate considera discriminare

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

17. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

18. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*

19. Colegiul director constată că, din punctul de vedere al drepturilor salariale, toți angajații se află în situație comparabilă, cu condiția identității fișei postului. Astfel, o creștere salarială doar pentru unele persoane, care au sarcini și eficiențe identice, reprezintă diferențiere.

20. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

21. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56*). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar*

împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

22. Atât calitatea de membru de sindicat, cât și vechimea în muncă reprezintă caracteristici personale, astfel intră în categoria „orice alt criteriu”.

23. Colegiul director constată că din probele depuse la dosar nu rezultă că ar exista o legătură de cauzalitate între calitate de membru de sindicat, respectiv vechimea în muncă, și acordarea creșterilor salariale.

24. În consecință, fapta sesizată nu reprezintă discriminare.

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 sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. O copie a hotărârii se va comunica 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 01.04.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC

**Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 02.04.2020

Motivată: A.S. (pct. 1-13)
Haller István (pct. 14-24)
Tehnoredactată: A.S.

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.