



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 656 din 08.09.2021

Dosar nr.: 942/2020

Petiția nr.: 7345/17.11.2020

Petent: Sindicatul Liber Flora

Reclamată: S.C. Salpitflor Green S.A.

Obiect: creștere diferențiată a salariilor

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și sediul petentului

1. Sindicatul Liber Flora, Str. Lotrului nr. 1, Pitești, județul Argeș

Numele și sediul reclamatei

2. S.C. Salpitflor Green S.A., Str. Lotrului nr. 1E, Pitești, județul Argeș, CUI RO 27393335, Reg. Com. J03/913/2010

II. Citarea părților

3. Părțile au fost citate în condițiile impuse de pandemie.

4. Având în vedere faptul că partea reclamată nu a acceptat soluționarea în lipsă a petiției, părțile au fost citate la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) pentru data de 13.04.2021.

5. La audierea din data de 13.04.2021 s-a prezentat partea reclamată.

6. Au fost comunicate către petent punctele de vedere ale reclamatului, fiind solicitate concluzii scrise. Petentul nu a depus la dosar concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

7. Prin petiția **nr. 7345/17.11.2020** petentul arată următoarele aspecte relevante:

- negocierea contractului colectiv de muncă a rămas fără rezultat din 2015;
- noile grile de salarizare intrate în vigoare la data de 02.05.2019 au prevăzut creșteri salariale făcute preferențial, fiind acordate creșteri doar personalului TESA, nu și pentru cei de la Secția Spații Verzi și Salubritate.

A depus la dosar înscrisuri.

8. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 97/08.01.2021** petentul și-a exprimat acordul pentru soluționarea în lipsă a petiției.

Susținerea reclamatei

9. Reclamata, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 249/14.01.2021**, solicită amânarea audierii pâna la finalul stării de alertă.

10. Cu ocazia audierii a depus la dosar punct de vedere prin care arată următoarele aspecte relevante:

- la stabilirea salariului s-a ținut cont de pregătirea profesională, complexitatea muncii, sarcinile și responsabilitățile prevăzute în fișa postului;
- stabilirea principiilor și condițiilor concrete de acordare a drepturilor salariale intră în atribuțiile exclusive ale angajatorului;
- petentul s-a adresat și instanței, însă acțiunea a fost respinsă prin **Hotărârea nr. 2598/2020** a Tribunalului Argeș, rămasă definitivă prin neapleare.

A depus la dosar înscrisuri.

11. Reclamata a depus la dosar concluzii scrise prin care menține cele arătate anterior.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

12. **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”.*

13. Astfel se poate considera discriminare

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

14. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații în funcție de dreptul la care situația trebuie raportată (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

15. Prin nediferențiere judecătoria 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).*

16. Conform Curții Constituționale a României (ex. **Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001**) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. *„Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici*

privilegii și nici discriminări.” (Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale).

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

17. Conform probelor depuse la dosar, se poate reține că angajatorul reclamat a acordat angajaților o creștere salarială din data de 02.05.2019 în funcție de pregătirea lor profesională, complexitatea muncii, sarcinile și responsabilitățile prevăzute în fișa postului. **Hotărârea nr. 2598/2020** a Tribunalului Argeș, rămasă definitivă prin neapleare, a constatat că stabilirea noilor grile de salarizare intrate în vigoare din data de 02.05.2019 este legală.

18. Colegiul director constată că diferitele categorii de angajați din cadrul societății reclamate nu se află în situație analoagă ori relevant similară, fiind diferențe mari în pregătirea profesională, complexitatea muncii, sarcinile și responsabilitățile prevăzute în fișa postului.

19. În consecință faptele sesizate nu reprezintă discriminare, angajatorul având dreptul de a stabili principiile și condițiile concrete de acordare a drepturilor salariale. CNCD nu poate analiza oportunitatea acestor principii, ci doar aplicarea lor uniformă (să nu existe diferențe salariale între persoane care au pregătire profesională identică și fișa postului identică),

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

V. Modalitatea de plată a amenzii

—

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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 08.09.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Redactată și motivată: Haller István
Data redactării: 09.09.2021**

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.