



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,
tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 213
din 29.04.2015

Dosar nr.: 697/2014

Petiția nr.: 19492/24.11.2014

Petent: G M

Reclamați: C E H
C C

Obiect: potențială discriminare în cadrul companiei în care lucrează

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. G M, domiciliat în București

I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. C E H, director general al S.C. Tarom S.A. , societatea reclamată având sediul în orașul Otopeni, Calea Bucureștilor, nr. 224 F, Județul Ilfov.

I.2.2. C C, director resurse umane al S.C. Tarom S.A., societatea reclamată având sediul în orașul Otopeni, Calea Bucureștilor, nr. 224 F, Județul Ilfov.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul arată faptul că este șef compartiment Control financiar de gestiune al companiei reclamate. Își desfășoară activitatea împreună cu trei колеge, personalul compartimentului pe care îl conduce fiind insuficient față de volumul de lucru. Deși a solicitat majorări salariale i s-a comunicat faptul că există constrângeri bugetare. Constrângerile bugetare invocate nu au împiedicat conducerea companiei reclamate să facă angajări, acest lucru neaplicându-se noilor angajați, Petentul sesizează faptul că există diferențe salariale semnificative între șefii de compartimente.

2.2. Petentul sesizează fapte de abuz în serviciu solicitând totodată înlăturarea consecințelor discriminării astfel încât să fie retribuiți în funcție de complexitatea lucrărilor efectuate.

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 de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 13.01.2015 la sediul CNCD, prin adresa nr. 19492/22.12.2015 respectiv adresa nr. 20628/22.12.2015. La termen s-a prezentat petentul.

3.3. Petentul a depus o serie de înscrieri înregistrate sub nr. 174/13.01.2015, comunicate părților reclamate prin adresele nr. 267 /15.01.2015.

3.4. Prima parte reclamată a formulat punctul său de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 173/13.01.2015 iar cea de a doua parte reclamată a formulat punctul său de vedere înregistrat sub nr. 145/12.01.2015.

3.5. Punctele de vedere formulate de către părțile reclamate au fost comunicate petentului prin adresa nr. 372/20.01.2015, petentul formulând concluzii scrise înregistrate sub nr. 802/05.02.2015.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția formulată, petentul arată faptul că este șef compartiment Control financiar de gestiune al companiei reclamate. Își desfășoară activitatea împreună cu trei colege, personalul compartimentului pe care îl conduce fiind insuficient față de volumul de lucru.

4.1.2. Atât petentul cât și persoanele aflate în subordinea sa au urmat cursurile de perfecționare pentru ocupația de „control financiar cod COR 121121”, obținând calificarea de controlor financiar în luna noiembrie 2013, fiind eliberate certificate de absolvire recunoscute de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

4.1.3. În luna decembrie 2013 au solicitat conducerii schimbarea încadrării din funcția de economist în cea de controlor financiar cererea lor fiind respinsă.

4.1.4. Respingerea cererii formulate ar fi avut la bază faptul că au refuzat să efectueze controale la comandă, prezentând situația reală negativă, patronată de conducerea administrativă în subordinea căreia se află.

4.1.5. În 2013 și 2014 s-au efectuat majorări salariale pentru salariații din alte direcții de resort și independente, fiind angajați noi salariați din afara unității iar salariaților din compartimentul pe care îl conduce petentul nu li s-au majorat salariile din anul 2008.

4.1.6. Petentul sesizează un eventual abuz în serviciu prin acordarea de salarii mult mai mari pentru noii salariați, salarii cu mult superioare celor existente în companie pentru funcții similare.

4.1.7. Pentru exemplificarea situației discriminatorii în care se află prezintă salariile petentului și a personalului din subordine. Salariul petentului de 5900 lei în calitatea sa de șef compartiment CFG este net inferior salariului șefului Departamentului Comunicare, salariul acestuia din urmă fiind de 17500 lei. De salarii mult mai mari se au beneficiat și alte persoane angajate în 2014 fiind exemplificate cazurile a doi specialiști în resurse umane care au un salariu de 7500 lei, respectiv 8500 lei.

4.1.8. Datele comparative sunt cunoscute ca urmare a negocierii contractului colectiv de muncă, date pe care directorul de la resurse umane nu le-a contestat.

4.1.9. În concluzie solicită întreprinderea măsurilor necesare în vederea înlăturării consecințelor discriminării în așa fel încât să fie retribuiți în funcție de complexitatea lucrărilor efectuate.

4.1.10. Prin concluziile scrise formulate petentul solicită respingerea excepției de obiect vădit nefondat, excepție invocată de către prima parte reclamată. Afirmația părții reclamate, potrivit căreia petentul s-a raportat la

persoane cu care nu se află în situații comparabile este nefondată având în vedere faptul că încadrarea noilor salariați pe funcții similare, cu atribuții de serviciu mult sub complexitatea activității din compartimentul pe care îl conduce dar cu salarii aproape duble.

4.1.11. Despre salariul acordat șefului Departament Comunicare a făcut referire și Consiliul de Administrație în hotărârea nr. 11/22.07.2014

4.1.12. Referitor la modificarea statului de funcții pentru cea de a doua reclamată, pentru aceasta a fost posibilă angajarea în funcția de director resurse umane când în schema organizatorică nu exista această funcție.

4.1.13. Petentul solicită și respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive, excepție invocată de către prima parte reclamată arătând faptul că petiția este formulată împotriva a două persoane fizice, respectiv directorul general și directorul resurse umane.

4.1.14. Cu privire la solicitarea schimbării încadrării salariaților din funcția de economist în cea de controlor financiar, arată faptul că tocmai fișele de post depuse de către reclamate arată complexitatea postului de „economist”.

4.1.15. Cu privire la susținerile potrivit cărora niciunul dintre angajații CFG nu s-a înscris la concursul de controlor financiar, arată faptul că organizarea concursului intern a fost deficitară de la bun început, fiind solicitată condiția ACCA certificat, nedeținut de către niciunul dintre angajații companiei. Deși nu a fost îndeplinită cerința pentru postul respectiv, a fost nominalizată doamna A.S fără să se țină seama de sesizarea sindicatelor și a compartimentului CFG referitor la faptul că aceasta a deblocat sumele aferente biletelor on line fiind deja un proces pe rol

4.1.16. Cu privire la necesitatea schimbării funcției ulterior absolvirii unui curs, se întreabă ce viitor are compania în pregătirea și promovarea personalului.

4.1.17. Deși prin nota SG 5670/24.10.2014 s-a aprobat angajarea în cadrul compartimentului CFG a încă două persoane, nici până în prezent nu s-a organizat concursul intern.

4.1.18. Cu privire la salariile menționate în petiție apreciate de către părțile reclamate ca fiind nereale, petentul arată faptul că acestea corespund realității.

4.1.19. Fii petentului au fost angajați ca urmare a promovării unui concurs. Cu privire la sesizările împotriva petentului, sesizări făcute de către alți angajați ai companiei se arată faptul că se referă la 3 persoane cărora li s-au imputat pagube materiale, acuzațiile aduse de acestea nefiind dovedite. Practic acest aspecte au fost menționate doar pentru a păta reputația petentului.

Susținerile primei părți reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită respingerea petiției pentru următoarele considerente invocând și o serie de excepții.

4.2.2. Partea reclamată solicită admiterea excepției de necompetență invocată din oficiu cu privire la preținse abuzuri în serviciu cu privire la care Consiliul nu este competent.

4.2.3. De asemenea este invocată excepția obiectului vădit nefondat al petiției raportat la domeniul de aplicare a prevederilor OUG nr. 137/2000. Petentul invocă discriminarea sa și a colegilor săi, nesemnțari ai petiției, prin raportare la persoane care nu se află în situații comparabile având cu totul alte atribuții de serviciu decât petentul, ori potrivit prevederilor legale mai sus invocate ar trebui să privească persoane aflate în situații comparabile.

4.2.4. Este invocată de asemenea lipsa calității procesuale pasive, societatea citată neavând calitatea de reclamat, întrucât petiția a fost formulată cu privire la faptele săvârșite de către două persoane fizice, directorul general și directorul resurse umane.

4.2.5. Pe fond solicită Colegiului director să constate că faptele reclamate nu cad sub incidența prevederilor OUG nr. 137/2000, neconstituind fapte de discriminare, petentul nefăcând dovada unor fapte care să permită încadrarea acestora ca discriminări directe sau indirecte. Susținerile petentului sunt neîntemeiate acesta raportându-se la persoane cu care nu se află în situații comparabile și sesizează fapte care nu se circumscriu nici încălcării drepturilor enumerate de OUG nr. 13/2000 la art. 1 și nici nu constituie discriminare potrivit OUG 137/2000.

4.2.6. Precizează faptul că la nivelul companiei nu a fost stabilită o grilă de salarizare, salariul fiind stabilit prin negociere, în conformitate cu prevederile Codului Muncii, în funcție de atribuțiile și răspunderile postului, complexitatea muncii, experiența profesională în domeniu, etc.

Susținerile celei de a doua părți reclamate

4.3.1. Prin punctul de vedere formulat, cea de a doua parte reclamată arată faptul că solicitarea de schimbare a încadrării salariaților din compartimentul de Control Financiar și de Gestiune din funcția de economist în cea de controlor financiar, după participarea la programul de perfecționare pentru ocupația de controlor financiar nu a fost aprobată de conducerea companiei. Funcția de controlor financiar este o funcție de conducere în domeniul financiar, cu responsabilități crescute față de cea de economist, post ocupat de către cele trei salariate din compartimentul CFG. Nu există obligativitatea angajatorului de a schimba funcția unui salariat după absolvirea de către acesta a unui curs. Modificarea unei funcții se poate face în concordanță cu responsabilitățile acordate acelei funcții, specificate în fișa postului, cu încadrarea în statul de funcții aprobat de către Consiliul de Administrație.

4.3.2. Salariile de încadrare ale noilor angajați în Direcția Resurse Umane nu sunt cele reale, acestea fiind în realitate semnificativ mai mici. Încadrarea celor două persoane s-a făcut prin concurs iar remunerarea a ținut cont de importanța și complexitatea lucrărilor ce revin postului, competența profesională, experiență și expertiză profesională.

4.3.3. Salariul pentru postul de șef al Departamentului de Comunicare este în realitate semnificativ mai mic.

4.3.4. Petentul menționează informații salariale false făcând comparații în necunoștință de cauză între complexitatea diferitelor posturi din companie și cele din compartimentul CFG.

4.3.5. Petentul invocă în petiția sa „pilele” drept criteriu pentru angajarea și remunerarea noilor salariați din afara unității, acesta fiind angajat din anul 1990, ulterior fiind angajați soția și cei doi fii ai săi.

4.3.6. Începând cu anul 2013 a fost elaborată o nouă strategie de recrutare.

4.3.7. Se mai arată faptul că există sesizări și plângeri la adresa petentului, sesizări venite din partea altor angajați ai companiei.

4.3.8. Totodată se mai susține excepția invocată din oficiu de necompetență a C.N.C.D. solicitând respingerea petiției ca fiind greșit introdusă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director este chemat a se pronunța asupra sesizării petentului vizând potențiala discriminare a sa și a persoanelor din departamentul pe care îl conduce. Din cuprinsul petiției și a înscrisurilor depuse la dosar reiese faptul că există o serie de diferențe atât în privința salarizării cât și a modului în care se fac avansările/angajările în cadrul companiei reclamate.

5.2. **În drept**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit cărora *“Membrii Colegiului*

director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”, și dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede următoarele: „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.” va analiza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

5.3. Raportat la **excepția de necompetență** materială a Consiliului invocată din oficiu, Colegiul director urmează a se pronunța asupra acesteia.

5.4. Petentul a sesizat Consiliul cu o serie de fapte, respectiv abuz în serviciu. Cu privire la acest aspect s-a invocat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului. Cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării a fost invocată de asemenea excepția de necompetență.

5.5. Colegiul urmează a admite excepțiile de necompetență invocate din oficiu.

5.6. Cu privire la lipsa obiectului, Colegiul urmează a analiza susținerile părților, reținând faptul că petentul reclamă un tratament diferențiat, diferit de cel al angajaților părții reclamate. Colegiul, analizând excepția invocată urmează a dispune unirea excepției cu fondul.

5.7. Astfel Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța asupra situației semnalate, urmând a aprecia în ce măsură fapta sesizată întrunește condițiile existenței unei fapte de discriminare. 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.

5.8. 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.**

5.9. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor 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.

5.10. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

5.11. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

5.12. Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

5.13. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege. Din susținerile părților nu reiese existența vreunei legături de cauzalitate între criteriul invocat (cel al pilelor și a faptul că nu ar fi fost de acord să efectueze verificări la comandă) și faptele semnalate.

5.14. Pe de altă parte, Colegiul a apreciat faptul că nu ne aflăm în fața unor situații comparabile, situația prezentată de către petent referindu-se la situații diferite. Cu privire la salarizarea petentului, în calitatea sa de șef Compartiment Control Financiar și de Gestiune raportat la salarizarea șefului Departament Comunicare reiese faptul că sunt prestate activități diferite, fiind exercitate alte atribuții decât cele exercitate de către petent. La nivelul companiei nu a fost stabilită o grilă de salarizare, salariul fiind stabilit prin negociere.

5.15. Examinând sesizarea petentului și susținerile părții reclamante, Colegiul nu poate reține întrunirea cumulativă a cerințelor pentru a ne afla în fața unei fapte de 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de necompetență cu privire la un eventual abuz în serviciu precum și cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării;
2. Unirea excepției lipsei obiectului cu fondul petiției;
3. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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. 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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

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

Motivată și tehnoredactată : T.B./R.B.

Verificat SCSRP