



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 434
din 21.12.2010**

Dosar nr.: 492/2009

Petiția nr.: 10659/04.12.2009

Petenți: I V , D A G , P T , I

B

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1 I V cu domiciliul ales

I.1.2 D A G cu domiciliul ales în

I.1.3 P T cu domiciliul ales în

I.1.4 I B , cu domiciliul ales în

I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1 S.C.Rulmenți S.A., cu sediul în str.Republicii nr.320, loc.Bârlad, jud.Vaslui

II. Obiectul sesizării, descrierea presupusei fapte de discriminare și susținerea părților

2.1 Petenții, angajați la S.C. Rulmenți S.A. în cadrul Serviciului Cercetare-Dezvoltare Procese, sesizează un presupus tratament discriminatoriu cu privire la îngrădirea drepturilor de natură a crea situații diferențiate, dezavantajoase și nejustificate în raport cu ceilalți colegi de muncă, care au aceleași studii și prestează o activitate similară din punct de vedere cantitativ și calitativ.



2.2 În luna aprilie 2009, imediat după disponibilizarea a aprox.800 angajați s-a întrerupt activitatea pentru două săptămâni, conform art.54 alin.3 din Contractul Colectiv de Muncă. A făcut excepție personalul din Direcția tehnică care, conform unei planificări, trebuia să asigure rezolvarea problemelor urgente. Cu o zi înainte de întreruperea activității, invocându-se criza economică, conducerea societății a transmis prin șefii ierarhici posibilitatea aplicării prevederilor OUG 28/2009. Deoarece pentru acest act normativ nu s-au emis norme metodologice de aplicare, conducerea societății a aplicat-o după „bunul plac”, în susținerea petenților, astfel, au fost anunțați prin șefii ierarhici, verbal, că până la sfârșitul anului fiecare angajat va sta acasă prin rotație timp de trei luni.

2.3 Petenții susțin că în perioada de „vacanță” au intrat în litigiu de muncă cu reclamatul pentru drepturi bănești, proces aflat pe rol la Tribunalul Vaslui, conform Dosarului 995/89/2009, iar la data de 30.04.2009, momentul când s-a întocmit lista cu personalul de 75% pentru primele două săptămâni au fost trecuți și petenții. De la acel moment au beneficiat fără întrerupere de acest „tratament” fiind singurii angajați ai Direcției Cercetare-Dezvoltare Tehnologică și Serviciul Contabilitate care, opt luni consecutiv, au fost trimiși acasă cu 75% sub diferite forme. Petenții susțin că în timp ce erau trimiși acasă pe motivul diminuării activității colegii lor erau chemați în zilele când se întrerupea temporar activitatea în cadrul societății pentru lucrări urgente. Prin aceste măsuri toți cei din conducere, chiar și unii dintre colegi nu au nici o zi de întrerupere cu 75%, conform OUG 28/2009.

2.4 Petenții sesizează că începând cu anul 2007 conform Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel național 2007-2010, cap.4 art.40, coeficientul minim de ierarhizare pentru personalul încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare este 2. Reclamatul a anulat pentru grupa de funcții „studii superioare” clasele de la 21-28 prin Actul adițional nr.4/14.04.2009. Conform grilelor de salarizare grupa de funcții „studii superioare” cuprindea cls. de la 21 la 34. Fiecărei clase îi corespunde un salariu de bază care crește proporțional față de salariul de bază minim corespunzător cls.21. Clasele sunt obținute de-a lungul timpului de salariați prin promovare în funcție de performanțe probate prin lucrări sau testări periodice. Angajații cu studii superioare, cls.21, trebuie să primească dublul salariului minim pe întreprindere(muncitor necalificat-1B), conform art.40 din CCM. Deoarece salariul de bază minim corespunzător clasei 21 este sub nivelul minimal stabilit în conformitate cu coeficientul de ierarhizare, petenții consideră că toate salariile de bază aflate între clasele 21-34 sunt necorespunzătoare.

2.5 Petenții comunică faptul că I.T.M. Vaslui a constatat nerespectarea prevederilor art.40 din CCM referitor la coeficienții minimi de ierarhizare, iar Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale confirmă nerespectarea prevederilor repectivului articol.

2.6 Petenții transmit faptul că la anularea claselor de salarizare, o parte dintre ingineri au rămas pe grupa cu „funcții superioare”, iar alții printre care și ei, prin desființarea acestor clase, au fost trecuți pe grupa „subingineri”. Astfel, tot acest demers al reclamatului constituie, în opinia petenților, discriminare la salarizare prin retrogradare.



2.7 Reclamatul prin adresa nr.1800/22.02.2010 comunică faptul că, având în vedere situația economică a recurs la aplicarea prevederilor OUG nr.28/2009, procedând la suspendarea contractelor individuale de muncă ale salariaților. În perioada respectivă, salariații au avut contractele individuale de muncă suspendate în temeiul art.52 alin.1 din Codul Muncii, fără încetarea raporturilor de muncă, angajații în cauză beneficiind de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Mai mult decât atât, datorită scutirii de la plata contribuțiilor de asigurări sociale, cât și a impozitului pe venit, la care s-a adăugat și acordarea sporului de vechime conform prevederilor CCM în vigoare, practic, salariații semnatori ai sesizării au beneficiat de un venit net mai mare decât cel pe care l-ar fi obținut, dacă își desfășurau activitatea în mod efectiv. Reclamatul susține că mult mai mulți salariați s-au aflat în aceeași situație cu petenții.

2.8 Petenții consideră că acest tratament advers al reclamatului a venit ca o reacție la litigiul de muncă declanșat de aceștia împotriva reclamatului. Petenții susțin că nici un alt salariat din direcțiile în care își desfășoară activitatea nu a fost trimis în șomaj tehnic o perioadă atât de mare de opt luni consecutiv. În perioada care le-a fost impusă, practic au fost împiedicați să-și îndeplinească obligațiile conform contractului colectiv de muncă și corelativ să primească salariul convenit pentru munca pe care ar fi prestat-o, dacă nu le-ar fi fost încălcat dreptul la muncă. Aceasta pentru că potrivit CCM, numărul maxim de zile cu 75% nu poate depăși 30 zile/an. Petenții consideră că această măsură luată, de îndepărtare din muncă, ca fiind nelegală și discriminatorie.

2.9 Reclamata prin Concluziile scrise, consideră că afirmațiile petenților respectiv „a făcut excepție personalul din Direcția tehnică”, „am fost singurii angajați...” sunt nefondate, întrucât situația numerică reală a salariaților pentru care s-au aplicat prevederile OUG nr.28/2009, la nivel de societate și respectiv la nivelul celor două departamente la care se face referire în sesizare.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresele înregistrate cu nr.613 și 614 din 21.01.2010, au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 25.02.2010

IV. Motivele de fapt și de drept

4.1 În drept, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, **parag.60, 23**



iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

4.2 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.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

4.3 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 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. 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.

5.4 În speță, analizând susținerile părților, Colegiul Director reține că societatea reclamată a recurs la aplicarea prevederilor OUG nr.28/2009, procedând la suspendarea contractelor individuale de muncă ale salariaților. În perioada respectivă, salariații au avut contractele individuale de muncă suspendate în temeiul art.52 alin.1 din Codul Muncii, fără încetarea raporturilor de muncă, angajații în cauză beneficiind de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, iar schimbarea grilei de salarizare nu a vizat titularii posturilor, ci posturile corespunzătoare nivelului de complexitate și volumului de activitate. Astfel, Colegiul Director este de opinie că, nu se poate stabili o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petenți, respectiv faptul că au introdus o acțiune la instanța de judecată (litigiu de muncă), și tratamentul la care au fost supuși în cadrul procesului de reorganizare a compartimentelor, serviciilor și birourilor funcționale, prin redefinirea posturilor după restructurarea și redimensionarea atribuțiilor, responsabilităților și competențelor corespunzătoare. Astfel, Colegiul Director constată că **nu se** întrunesc elementele constitutive ale art.2 din OG 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate în petiție nu constituie acte/fapte de discriminare potrivit dispozițiilor art. 2 din O.G. 137/2000, republicată;
2. Clasarea petiției;
3. Se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;
4. 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. 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

JURA Cristian – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

POP Ioana Liana – Membru

VASILE Vasile Alexandru – Membru

Hotărâre Redactată: D.N.T (motive de fapt și de drept)

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

