



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 129
din data de 09.04.2025

Dosar nr.: 65/2023

Petiția nr.: 817/03.02.2023

Petent(ă):

Reclamat(ă): 1. S.N.G.N. Romgaz S.A. Mediaș
2. Sindicatul Liber Romgaz

Obiect: petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare a sa de către părțile reclamate, prin excluderea anumitor categorii de angajați, de la acordarea de clase de salarizare, începând cu data de 01.12.2022, prin aprobarea Referatului nr. 50249/27.12.2022.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. S.N.G.N. Romgaz S.A. Mediaș, prin reprezentant legal, cu sediul în or. Mediaș, str. C.I. Motaș, nr. 4, județul sibiu, (în continuare partea reclamată R1).

3. Sindicatul Liber Romgaz, prin reprezentant legal, cu domiciliul procedural în or. Mediaș, str. C.I. Motaș, nr. 4, județul Sibiu, (în continuare partea reclamată R2).

II. Citarea părților

4. 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, sens în care s-a emis adresa nr. 817/02.03.2023, prin care a fost citat petentul, respectiv adresele cu nr. 1688/23.02.2023, prin care au fost citate părțile reclamate pentru data de 10.04.2023, orele 10:00, dată la care niciuna dintre părți nu s-a prezentat pentru audieri.

5. Prin adresa nr. 817/02.03.2023, având în vedere situația de fapt, i s-a solicitat petentului să încadreze aspectele semnalate în cuprinsul petiției, în elementele unei fapte de discriminare, astfel cum este definită de O.G. nr. 137/2000 republicată, cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția nr. 817/03.02.2023, petentul, în calitate de angajat în funcția de consilier juridic în cadrul părții reclamate R1, sesizează o posibilă faptă de discriminare a sa de către părțile reclamate, prin excluderea anumitor categorii de angajați, de la acordarea de clase



de salarizare, începând cu data de 01.12.2022, prin aprobarea Referatului nr. 50249/27.12.2022.

7. Petentul arată faptul că în data de 27.12.2022 la solicitarea părții reclamate R2, conducerea executivă a părții reclamate R1, a aprobat referatul nr. 50.249 prin care s-au aprobat acordarea de clase de salarizare începând cu data de 01.12.2022 salariaților societății, respectiv câte o clasă de salarizare fiecărui angajat care avea clasa de salarizare mai mare decât clasa 40 de salarizare și câte 2 clase de salarizare fiecărui angajat care avea clasa de salarizare mai mică sau egală cu clasa 40 de salarizare, în baza propunerilor formulate de Directorul General și Directorul Direcției Resurse Umane.

8. Precizează că au fost excluși de la acordarea claselor de salarizare angajații care au fost trecuți din funcții de conducere în funcții de execuție, angajații care au contractul individual de muncă suspendat și angajații a căror încadrare era la nivelul maxim și peste maxim prevăzut de anexele la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul societății reclamate.

9. Arată totodată că pentru angajații care sunt la nivelul maxim și peste maxim de încadrare, s-a revenit în cadrul referatului nr. 50249/27.12.2022, menționând faptul că angajatorul va efectua demersurile necesare astfel încât Contractul Colectiv de Muncă să permită aceste modificări.

10. Petentul arată că până la data prezentei petiții nu a beneficiat de prevederile Referatului nr. 50249/27.12.2022, în calitate de angajat al părții reclamate R1, cu Contract Individual de Muncă începând din data de 02.11.2009 și consideră că faptele descrise se încadrează în prevederile art. 2(1) din OG 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată și art. 159 (3) din Codul Muncii.

11. Petentul depune la dosarul cauzei punctul de vedere înregistrat sub nr. 1899/08.03.2023, prin care detaliază categoriile de angajați exceptate de la acordarea claselor salariale, prevăzute în referatul nr. 50249/27.12.2022, astfel: angajații care au contractul individual de muncă suspendat la data de 01.12.2022, angajații care au beneficiat de majorarea claselor de salarizare în lunile noiembrie și decembrie 2022, în baza unor referate de majorare a încadrărilor salariale, dacă prin aceste majorări acestora li s-au acordat cel puțin o clasă de salarizare (pentru acei angajați care au clasa de salarizare mai mare decât clasa 40 de salarizare) sau două clase de salarizare (pentru acei angajați care au clasa de salarizare mai mică sau egală cu clasa 40 de salarizare) și angajații care pe parcursul anului 2022 au fost trecuți din funcții de conducere în funcții de execuție.

12. Precizează că, conform aprobării referatului menționat, acordarea de clase de salarizare se face în baza propunerilor formulate de Directorul General și Directorul Direcției Resurse Umane, petentul nefiind în subordinea directă a Directorului General al părții reclamate R1, nici în subordinea Directorului Direcției Resurse Umane a angajatorului.

13. Petentul arată că își desfășoară activitatea în subordinea Directorului Direcției Achiziții, despre care consideră că este cea mai calificată persoană (alături de Șef Birou Raportări Achiziții și Evidență Contracte) să îi evalueze munca și meritele în vederea aplicării referatului aprobat de Conducerea Executivă a angajatorului, la solicitarea părții reclamate R2, astfel Directorul General și Directorul Direcției Resurse Umane nu pot să evalueze obiectiv activitatea sa.

14. Consideră astfel că neacordarea de beneficii conform documentului menționat, încalcă legislația privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.



15. Petentul anexează punctului de vedere răspunsul Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu, la petiția înregistrată sub nr. 1893/68/01.03.2023.

16. Petentul depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 4446/14.06.2023, în care reia aspectele prezentate în petiție și în notele scrise, menționând suplimentar faptul că în cadrul referatului la care face referire, este prevăzut în mod expres faptul că totuși, pentru ca salariații să beneficieze de acea creștere salarială cu una sau doua clase funcție de nivelul deținut deja, aceștia trebuie să fie propuși de Directorul general și Directorul de resurse umane, rezultând faptul că de creșterea salarială de care trebuie să se bucure toți angajații, se bucură doar cei care sunt propuși de cei doi directori, care nu au propus mai mulți salariați la aceste creșteri, datorită "*convingerilor*" diferite ale acestora, față de viziunea care se încercă a fi impusă de conducere. Astfel, acest mod discreționar de acordare a creșterilor salariale de care trebuie să se bucure toți angajații, dar în esență se bucură doar cei propuși la liberul arbitru al celor doi directori, deși premisele acordării majorărilor erau ca aceste majorări să fie aplicate tuturor salariaților, nu reprezintă altceva decât o formă mascată de sancționare a celor care nu sunt pe placul conducerii, iar un asemenea comportament este incriminat și sancționat de prevederile OG. 137/2002.

17. Referitor la notele scrise depuse de către partea reclamată R1 la dosarul cauzei, petentul precizează faptul că neacordarea de beneficii conform referatului nr. 50.249/27.12.2023 tuturor angajaților, încalcă legislația privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, societatea acordând unui număr de 5.000 de salariați clase de salarizare, excluzând de la acest beneficiu un număr de 400 de salariați pentru motive pe care Directorul General și Directorul de Resurse Umane le consideră nediscriminatorii.

18. Precizează că i s-a acordat o clasă de salarizare începând cu 01.12.2022, conform articolului 134. (2) din Contractul Colectiv de Muncă, care prevede "*Salariaților care au vechimea în muncă totală mai mică de 45 de ani, la împlinirea vechimii menționate în tabelul de mai jos li se va majora salariul de bază după cum urmează (...) vechime totală în muncă de 25 ani - 1 clasă de salarizare*", iar acest beneficiu nu se încadrează în prevederile Referatului 50.249/27.12.2023 la excluderi, respectându-se Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de societate. De asemenea, începând cu data de 01.04.2023, prin Actul Adițional nr. 3 la Contractul Colectiv de Muncă s-au modificat grilele de salarizare, grila de salarizare pentru funcția de *Consilier Juridic*, în care este încadrat s-a mărit până la clasa 60, fiind acum între clasele 29-60, societatea prin reprezentanții săi legali neefectuând nici un demers în privința sa pentru încadrarea în prevederile Referatului, acesta constituind un motiv de discriminare sa, salariat al părții reclamate R1.

19. Arată că nu a fost propus nici la data aprobării referatului în care se aprobă majorarea claselor de salarizare cu una sau doua clase (funcție de numărul de clase avut la acea dată), nu a beneficiat și nu beneficiază în continuare de acea clasă de salarizare care trebuie să îi fie acordată, urmare a măririi limitei superioare a grilei de salarizare aferentă postului ocupat de el, în condițiile în care alte mii de angajați ai societății au beneficiat și beneficiază de aceste creșteri salariale, astfel angajatorul, prin inserarea prevederii discreționare, și anume aceea de a fi necesar a fi propus de cei doi directori la majorare salarială, în condițiile în care s-au asumat criterii clare în baza cărora să se opereze



majorările salariale pentru toți angajații, reprezintă o faptă incriminată și sancționată de OUG 137/2002.

20. În susținerea petiției, petentul invocă Directiva 2000/78 a Uniunii Europene - Articolul 1, O.G. nr. 137/2000 Articolul 2 alineatele (1) - (3) și Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii articolul 5.

Susținerile părții reclamate

Susținerile părții reclamate R1

21. Partea reclamată R1 depune la dosarul cauzei note scrise, document înregistrat sub numărul 2758/10.04.2023, prin care solicită respingerea petiției ca nefondată.

22. Arată că petentul nu invocă, nu denumeste și nu dovedește fapta prin care societatea i-ar fi afectat drepturile protejate de prevederile OG nr. 137/2000 și ale Codului Muncii.

23. Precizează că limitele și obiectul petiției se referă la stabilirea în cadrul procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, dacă petentul a fost discriminat de către societate prin aprobarea referatului nr. 50249/27.12.2022, sens în care solicită să se constate lipsa interesului.

24. Persoana reclamată R1 arată că la nivelul societății este aplicabil Contractul Colectiv de Muncă înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu sub nr. 8075/31.05.2022, valabil pentru perioada 2022-2024, acesta stabilind drepturi și obligații în sarcina părților. Salariile de bază sunt stabilite pe clase și niveluri de salarizare, unde nivelul (A-F) semnifică vechimea salariatului în industria gazului metan și industria energiei, iar clasele de salarizare reprezintă formula dintre salariul minim x coeficientul de ierarhizare. Conform art. 125 alin. (2) din CCM aplicabil, *„salariile de bază minime obligatorii și maxime orientative, pe niveluri, meserii și funcții, sunt cele din anexele nr. 11, 12, 13, 14, 15, și 24 ale contractului, iar depășirea salariului corespunzător nivelului maxim orientativ nu poate fi mai mare de 5 (cinci) clase și nu se poate acorda decât la un număr de salariați reprezentând 5% din totalul personalului din unitate”*.

25. Arată că petentul ocupă funcția de consilier juridic în cadrul Biroului Raportări Achiziții și Evidență Contracte, fiind încadrat la clasa de salarizare 60, nivelul C, astfel, raportat la prevederile Contractului Colectiv de Muncă, anexa nr. 13, poziția nr. 13, intervalul de salarizare pentru funcția de consilier juridic se situează între clasa 27 și 55. Pe cale de consecință, la momentul aprobării referatului nr. 50249/27.12.2022, petentul beneficia de o încadrare la nivelul maxim orientativ pentru funcția deținută, plus 5 clase de salarizare peste maximul orientativ, respectiv clasa 60 de salarizare.

26. Precizează că în urma scrisorii primite din partea părții reclamate R2, înregistrată sub nr. 103/23.12.2022, prin care s-a solicitat analizarea posibilității acordării a câte 2 clase de salarizare angajaților care au încadrări mai mici sau egale cu clasa 40 de salarizare, precum și pe fondul dialogului purtat cu reprezentanții sindicatului, referitor la posibilitatea de a acorda câte o clasă și angajaților care au încadrări mai mari decât clasa 40 de salarizare, conducerea societății a aprobat referatul nr. 50249/27.12.2022. Considerentele care au stat la baza aprobării referatului au fost faptul că societatea și-a propus, începând cu anul 2020, reducerea discrepanțelor între salariile de bază ale personalului și situația economică



națională, definită de o creștere abruptă a prețurilor și de o descreștere a puterii de cumpărare, fiind relevant faptul că cei mai afectați salariați sunt cei încadrați într-o clasă de salarizare inferioară sau egală clasei 40. În baza referatului nr. 50249/27.12.2022, aprobat de conducerea societății și agreat de partea reclamată R2, din totalul angajaților, au fost promovați în clase superioare de salarizare un număr aproximativ de 5000 de salariați și nu au beneficiat de această promovare un număr aproximativ de 400 de salariați.

27. Precizează că nu au beneficiat de această promovare, salariații care se aflau în una din următoarele situații:

- Angajații care au avut contractul individual de muncă suspendat la data de 01.12.2022, urmând ca aceștia să beneficieze de creșterea aferentă (una sau două clase de salarizare, în funcție de încadrarea anterioară) de la data reluării activității, cu excepția cazului când, după încetarea cauzei de suspendare, aceștia beneficiau deja de încadrare în nivelul maxim, așa cum este prevăzut de Contractul Colectiv de Muncă;

- Angajații care au beneficiat de majorarea claselor de salarizare în lunile decembrie și noiembrie 2022, în baza unor referate de majorare a încadrărilor salariale, dacă prin aceste majorări salariaților în cauză li s-au acordat mai mult de o clasă de salarizare (pentru acei angajați care au clasa de salarizare mai mare decât clasa 40), sau mai mult de două clase de salarizare (pentru acei angajați care au clasa de salarizare mai mică sau egală cu clasa 40);

- Angajații care pe parcursul anului 2022 au fost trecuți din funcții de conducere în funcții de execuție;

- Angajații a căror încadrare este la nivelul maxim și peste maximumul prevăzut în anexele cu intervalele de salarizare din Contractul Colectiv de Muncă.

28. Subliniază faptul că aceste așa zise criterii de excludere de la prevederile referatului nr. 50249/27.12.2022, sunt de natură obiectivă, incapabile să creeze o stare de discriminare, scopul acordării de clase prin referatul nr. 50249/27.12.2022 fiind tocmai acela de a elimina situațiile cu posibil caracter discriminant datorat discrepanțelor salariale.

29. Raportat la situația petentului, partea reclamată R1 arată că acesta nu a beneficiat de prevederile referatului nr. 50249/27.12.2022, respectiv nu a fost promovat cu o clasă de salarizare, întrucât salariatul beneficia deja de o încadrare situată la maximumul orientativ, plus 5 clase de salarizare, iar în cazul în care petentul ar fi fost promovat cu o clasă salarială, în urma referatului nr. 50249/27.12.2022, aceasta ar fi constituit o încălcare a prevederilor art. 125 alin. (2) CCM, societatea neavând la momentul respectiv o bază legală pentru majorarea salariilor peste maximumul permis. De asemenea, în luna Decembrie 2022, petentul a încheiat/semnat actul adițional nr. 46953/8/02/12.2022, prin care a fost modificată încadrarea sa de la clasa de salarizare 59 nivel C, la clasa de salarizare 60, nivel C, fiind promovat cu o clasă de salarizare.

30. Precizează că în speță, neinclusiunea petentului nu s-a bazat pe un criteriu interzis în sensul art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000.

31. Referitor la prevederile referatului nr. 50249/27.12.2022, arată că există demersuri privind negocierea modificărilor la CCM, astfel încât să permită acordarea de clase de salarizare și angajaților care nu au beneficiat de majorare prin referatul nr. 50249/27.12.2022, ținând cont de activitatea desfășurată de angajați și de încadrările

actuale ale acestora în comparație cu încadrările celor care prestează același tip de activitate.

32. Arată că nu s-a produs nicio discriminare în cauză față de petent, motivul pentru care acesta (alături de aproximativ alți 400 de salariați) nu a beneficiat de prevederile referatului nr. 50249/27.12.2022, este faptul că petentul era deja încadrat la clasa 60 de salarizare, ceea ce pentru funcția deținută, respectiv funcția de consilier juridic, semnifică maximul orientativ plus 5 clase de salarizare, în limitele prevăzute de art. 125 alin. (2) CCM aplicabil, astfel încadrarea petentului este net superioară.

33. Partea reclamată R1, în susținerea probatoriului depune la dosarul cauzei înscrisuri.

34. Partea reclamată R1 depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 4767/27.06.2023, în care, față de notele scrise depuse de petent la dosarul cauzei, susține aspectele arătate anterior prin notele scrise. Arată că, raportat la prevederile art. 143 din Legea nr. 31/1990, transpuse prin prevederile art. 12 din Regulamentul de Organizare și Funcționare al societății, la nivel managerial, aceasta este condusă de către Directorul General, numit de către Consiliul de Administrație. De asemenea, atât în accepțiunea Legii nr. 31/1990, cât și al Regulamentului de Organizare și Funcționare, Director al Societății este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, prin hotărâre a Consiliului de Administrație. Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor Legii 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la directorii societății pe acțiuni. Astfel, chiar dacă petentul se află în relație de subordonare ierarhică directă față de Directorul Direcției Achiziții, în acord cu prevederile legale aplicabile, directorul Direcției Achiziții, la rândul său se află în relație de subordonare ierarhică față de Directorul General al Societății.

35. Precizează totodată că scopul aprobării referatului nr. 50.249/27.12.2022, nu a fost acela al premierii salariaților pentru rezultatele deosebite obținute, ci societatea și-a propus, începând cu anul 2020, reducerea discrepanțelor între salariile de bază ale personalului, și situația economică națională definită de o creștere abruptă a prețurilor și de o descreștere a puterii de cumpărare, fiind relevant faptul că cei mai afectați salariați sunt cei încadrați într-o clasă de salarizare inferioară sau egală clasei 40. Arată că în cazul petentului nu a fost realizată o discriminare în raport cu ceilalți salariați, acordarea de clase salariale în baza referatului nr. 50.249/27.12.2022 realizându-se în baza unor criterii obiective și fiind urmărit un scop legitim de uniformizare a discrepanțelor salariale.

36. Reclamata concluzionează că în cazul supus analizei, nu ne aflăm în prezența unei discriminări, motivul pentru care petentul, alături de aproximativ alți 400 de salariați nu a beneficiat de prevederile referatului nr. 50.249/27.12.2022, fiind acela că petentul era încadrat deja la maximul posibil pentru funcția de consilier juridic, același tratament de neacordare de clase de salarizare fiind aplicat tuturor salariaților aflați în situații analoge.

IV. Cadrul legal aplicabil

37. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele



Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

- **art. 2 alin. (1):** „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”.

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

V. Motivele de fapt și de drept

38. În fapt, se reține că petentul sesizează posibile fapte de discriminare săvârșite de către părțile reclamate, prin excluderea anumitor categorii de angajați, de la acordarea de clase de salarizare, începând cu data de 01.12.2022, prin aprobarea Referatului nr. 50249/27.12.2022.

39. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

40. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

41. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

42. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. nr.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;

43. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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.

44. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind 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.

45. Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (O.G. nr. 137/2000, art. 2 alin. (1): [...] „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” [...]; Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului, art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

46. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale *ipso facto*, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de

cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

47. Raportat la faptele descrise de către petent, Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și reține că, potrivit susținerilor petentului, părțile reclamate l-au discriminat pe el și o parte dintre ceilalți angajați, față de o mare parte dintre angajații unității economice, prin aprobarea referatului nr. 50.249/27.12.2022, prin care s-au aprobat acordarea de clase de salarizare începând cu data de 01.12.2022 salariaților societății, respectiv câte o clasă de salarizare fiecărui angajat care are clasa de salarizare mai mare decât clasa 40 de salarizare și câte 2 clase de salarizare fiecărui angajat care are clasa de salarizare mai mică sau egală cu clasa 40 de salarizare, de la această măsură fiind exceptate patru categorii de angajați, în cazul său operând excepția ” *angajații a căror încadrare este la nivelul maxim și peste maximumul prevăzut în anexele cu intervalele de salarizare din Contractul Colectiv de Muncă*”, nefiindu-i astfel acordată nicio clasă suplimentară de salarizare. Cu privire la criteriul în baza căruia a fost discriminat de către angajator, prin raportare la alți angajați, deși i-a fost solicitat expres să îl precizeze, prin adresa cu nr. nr. 817/02.03.2023, petentul a precizat faptul că ” *pentru ca salariații să beneficieze de acea creștere salarială cu una sau doua clase funcție de nivelul deținut deja, aceștia trebuie să fie propuși de Directorul general și Directorul de resurse umane, rezultând faptul că de creșterea salarială de care trebuie să se bucure toți angajații, se bucură doar cei care sunt propuși de cei doi directori, care nu au propus mai mulți salariați la aceste creșteri, datorită ”convingerilor” diferite ale acestora, față de viziunea care se încercă a fi impusă de conducere*”. Împrejurarea indicată de către petent, nu pot fi asimilată unui criteriu interzis de legiuitor, în accepțiunea art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000. Colegiul director constată că nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus enunțate n.n. art. 2 alin. (1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”.

48. În consecință, Colegiul director constată că în cauză nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia părțile reclamate ar fi avut un comportament discriminatoriu. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare, care este un element fundamental necesar pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

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 semnalate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, conform art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare (lipsă criteriu).
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică 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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată: R.D.

Data redactării: 16.04.2025

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.