



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 512
din data de 10.12.2024

Dosar nr. 769/2022

Petiția nr. 7594/24.10.2022

Petent: Sindicatul Național Petrom Filiala SSP Offshore Constanța

Părți reclamate: GSP Offshore S.R.L.

Obiect: se reclamă faptul că începând cu luna mai 2022, societatea angajatoare a procedat la achitarea disproporționată a drepturilor salariale doar către personalul aflat la tură, care la acel moment purta banderole în semn de protest, în timp ce personalului aflat în timpul liber, în concediu de odihnă sau concediu medical, nu i-a fost virată remunerația la aceeași dată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. Sindicatul Național Petrom Filiala SSP Offshore Constanța cu sediul în mun. Constanța, Bd. Mamaia 243-245 (sediul OMV Petrom), județul Constanța, e-mail: [...](#)

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. GSP OFFSHORE S.R.L. cu sediul în Constanța, Incinta Port, Dana 34, Centrul de Tranzit, cam. 112, jud. Constanța cu sediul procesual ales în Constanța, Str. Dimitrie Bolintineanu nr. 27B la *S.C.A. POPESCU BUCUR & ASOCIAȚII*

II. Procedura de citare

3. Prin adresa înregistrată sub nr. 6236/12.09.2022 Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța a redirecționat petiția formulată de către SNP Filiala SS Petromar Offshore spre competență soluționare. Prin informarea înregistrată sub nr. 6236/23.09.2022 se aduce la cunoștința Sindicatului despre posibilitatea depunerii unei petiții la CNCD în nume propriu.

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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 7594/09.11.2022 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 8064/09.11.2022 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 12.12.2022.



6. Procedură legal îndeplinită.
7. La data audierii părțile au fost absente.
8. Petentul depune înscrisuri înregistrate sub nr. 8669/28.11.2022, iar prin adresa înregistrată sub nr. 8904/08.12.2022, partea reclamată depune punct de vedere. Acestea sunt comunicate părților prin adresele înregistrate sub nr. 1427/22.02.2023.
9. Partea reclamată depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 1815/06.03.2023 iar prin adresa înregistrată sub nr. 2022/13.03.2023 petentul depune concluzii scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Prin petiția înregistrată sub nr. 7594/24.10.2022 petentul, sindicat care reprezintă drepturile și promovează interesele a peste 40 de membri care activează în cadrul societății reclamate GSP Offshore S.R.L., reclamă că o serie de acțiuni cu caracter discriminatoriu întreprinse de societatea reclamată.

11. La data de 05.06.2019 a fost încheiat un contract de prestări servicii între OMV Petrom S.A. și GSP Offshore S.R.L., iar începând cu data de 01.10.2019 au fost transferați o parte dintre salariații de la OMV Petrom S.A. - PETROMAR Constanța către angajatorul cesionar GSP OFFSHORE S.R.L. Ulterior acestui proces, între părți, respectiv între sindicat și angajatorul cesionar GSP OFFSHORE S.R.L. a fost încheiat un protocol prin care societatea și-a asumat respectarea unor obligații pe care refuză să le îndeplinească.

12. În ceea ce privește raporturile de muncă desfășurate între membrii sindicatului, în calitate de angajați, și societatea angajatoare GSP Offshore S.R.L., de-a lungul timpului au fost constatate o serie de nereguli, care s-au concretizat în nerespectarea drepturilor colective asumate de către angajator prin semnarea protocolului (Protocolul nr. 388/07.08.2019), nerespectarea dispozițiilor legale și a celor cu caracter intern existente la nivelul companiei, pătrunzând în sfera discriminării prin aplicarea unui tratament diferențiat unor persoane aflate în situații analoage.

13. Una dintre situațiile în care partea reclamată și-a tratat în mod diferențiat proprii angajați, conducând la identificarea unui caz de discriminare, este următoarea: începând cu luna mai 2022, societatea a procedat la achitarea drepturilor salariale doar către personalul aflat la tură, care la acel moment purta banderole în semn de protest, în timp ce personalului aflat în timpul liber, în concediu de odihnă sau concediu medical, nu i-a fost virată remunerația la aceeași dată. Astfel, doar personalul care a protestat și-a primit drepturile salariale la timp, în timp ce salariații care nu se aflau la tură, nu au primit drepturile salariale, situație care a persistat până la momentul depunerii petiției (octombrie 2022).

14. Prin această situație se creează o atmosferă conflictuală în rândul angajaților, apar stări de nemulțumire și se nasc întrebări și ipoteze în raport de motivele pentru care compania adoptă asemenea decizii.

15. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 8669/28.11.2022 se solicită soluționarea speței în lipsă și reiterează cele expuse în petiție.

16. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 2022/13.03.2023 sindicatul petent susține că sesizarea a fost formulată în nume propriu și nu în numele membrilor de sindicat, care în calitate de promotor al drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, acționează în vederea protejării acestora, însă acest aspect nu îi împiedică să formuleze atât sesizări, cât și acțiuni în justiție pentru a proteja interese proprii ale organizației.

17. Protocolul despre care se face referire în petiție, respectiv Protocolul nr. 388/07.08.2019 a fost încheiat între sindicat și angajatorul cesionar GSP OFFSHORE S.R.L. Dat fiind faptul că sindicatul petent este chiar parte contractantă în protocol, (a cărui nerespectare se întemeiază sesizarea), afirmațiile părții reclamate sunt totalitate neîntemeiate.

18. Raportat la existența și relevanța faptelor de discriminare sesizate, se precizează că neregulile sesizate sunt în mod expres menționate și sunt reprezentate de nerespectarea drepturilor colective asumate de către angajatorul GSP Offshore S.R.L. prin semnarea Protocolului, iar criteriul indicat este indicat concret, respectiv apartenența sindicală.

19. Se arată că prin intermediul punctului de vedere formulat, partea reclamată a recunoscut faptul că a achitat cu întârziere drepturile salariale ale unor angajați, motivând că nivelul salariilor este armonizat în funcție de nivelul de muncă și responsabilitățile avute, iar plata cu întârziere a drepturilor salariale pentru anumiți angajați a fost determinată exclusiv de dificultățile economice existente atât la nivel intern cât și la nivel extern, dar la o scurtă perioadă toți angajații și-au primit drepturile salariale cuvenite.

20. Sindicatul petent susține că nivelul salariilor nu poate fi armonizat în funcție de nivelul de muncă și de responsabilitățile avute de către salariați, astfel cum susține partea reclamată, nivelul salariilor trebuie să corespundă cu ceea ce s-a stabilit prin contractele individuale de muncă, cu luarea în considerare a tuturor sporurilor și beneficiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă, precum și prin alte acte normative interne și prevederi legale aplicabile.

21. De asemenea, societatea nu poate, să armonizeze unilateral nivelul salariilor, invocând presupuse probleme sau deficiențe economice

Susținerile părții reclamate

22. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 8904/08.12.2022 partea reclamată invocă lipsa mandatului reprezentantului legal al SNP Filiala S.S.P Offshore Constanța având în vedere că presupusul reprezentant al membrilor sindicatului nu a depus în susținerea sesizării formulate nicio dovadă privind puterea sa de reprezentativitate a tuturor membrilor din cadrul SNP Filiala S.S.P Offshore Constanța, deși petiția este redactată în numele tuturor membrilor, fără a avea acordul expres al acestora.

23. Pe fond, partea reclamată susține că în petiție se face vag referire la „o serie de nereguli” care ar fi concretizate în „nerespectarea drepturilor colective”, „nerespectarea dispozițiilor legale și a celor cu caracter intern existente la nivelul companiei”, dar nu pot fi identificate care drepturi colective ale salariaților au fost încălcate, ce dispoziții legale sau cu caracter intern au fost nerespectate sau care obligații ale angajatorului au fost încălcate.

24. Partea reclamată susține că deciziile economico - financiare ale angajatorului nu pot fi asimilate criteriilor discriminatorii, nivelul salariilor este armonizat în funcție de nivelul

de muncă și responsabilitățile avute, iar plata cu întârziere a drepturilor salariale pentru anumiți angajați a fost determinată exclusiv de dificultățile economice existente atât la nivel intern cât și la nivel extern.

25. Partea reclamată susține că la momentul luării acestor decizii financiare, societatea a avut în vedere criterii obiective, scopul a fost legitim – continuarea activității societății ce trecea printr-o perioadă extrem de dificilă - iar metoda de atingere a acestui scop a fost una adecvată - plata imediată a salariaților ce protestau, urmată de plata celorlalte drepturi salariale în cel mai scurt timp posibil.

26. Se precizează că societatea a depus toate diligentele pentru atenuarea situației financiare, iar la o scurtă perioadă toți angajații și-au primit drepturile salariale cuvenite.

27. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 1815/06.03.2023 se solicită să se constate netemeinicia sesizării din cauza lipsei mandatului reprezentantului legal al SNP Filiala SSP Offshore Constanța și inexistența faptelor de discriminare.

IV. Cadrul legal aplicabil

28. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 15 - Universalitatea

„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale;

prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.*”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

Art. 2

” (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.*”

Art. 20

(6) *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale

Art. 14 Interzicerea discriminării

”*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*”

Art. 17 Interzicerea abuzului de drept

”*Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmarește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.*”

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

Art. 5

”(1) Petentul este persoana fizică sau juridică, după caz, care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa.

(2) Persoana juridică este subiect al reglementării ca posibilă victimă a discriminării, urmând a se aprecia de la caz la caz această calitate, în funcție de situația de fapt incidentă, dacă diferența de tratament sesizată constituie discriminare în acord cu prevederile art. 3 coroborat cu art. 19 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

Art. 7

”(1) Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1), (2) și (4).”

Art. 62

”(1) Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza.”

Codul Muncii

Art. 5

”(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriu de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.”

Art. 6

”(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.”

Art. 159

"La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală."

V. Motivele de fapt și de drept

29. În fapt, Colegiul CNCD reține că este chemat să se pronunțe asupra unei posibile discriminări, petentul reclamând că partea reclamată aplică un tratament diferențiat angajaților din cadrul societății GSP OFFSHORE S.R.L., la achitarea drepturilor salariale.

30. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 62 din 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, Colegiul director ia act de excepția lipsei calității de reprezentant al Filialei SSP Offshore Constanța din cadrul SNP, excepție invocată în cauză de către partea reclamată, urmând a se pronunța cu prioritate asupra acesteia.

31. Dezbătând excepția lipsei de interes a petentului, Colegiul director apreciază că Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul C.N.C.D. nr. 27/07.02.2024 are reglementări precise în ceea ce privește părțile din cauzele aflate pe rolul C.N.C.D., în special potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (1), respectiv art. 7 alin. (1) același act normativ.

32. De asemenea, din lecturarea actului normativ O.G. 137/2000 republicată, reținem că legiuitorul intern a oferit calitate procesuală activă în fața C.N.C.D. doar persoanei asupra căreia s-a produs discriminarea sau/și organizațiilor neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

33. Prin urmare, legiuitorul practic a limitat persoanele care au calitatea procesuală activă în fața C.N.C.D. (din prisma unui interes legitim) la persoana asupra căreia s-a manifestat discriminare și/sau organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării, ceilalți subiecți activi ai discriminării având calitatea procesuală activă doar în fața instanței de judecată care poate constata fapta de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării.

34. Colegiul director reține că la dosarul cauzei este depus extras din Registrul persoanelor Juridice privind înființarea organizațiilor sindicale emis de Judecătoria Constanța – Secția Civilă – Compartiment Persoane juridice, care certifică că sindicatul petent este înregistrat în Registrul Special al organizațiilor Sindicale la poziția 3/2014. De asemenea la dosar este depusă sentința civilă nr. 12657/2020 a Judecătoriei Constanța – Secția Civilă, privind acordarea personalității juridice formulată de SNP Filiala Sindicatului Salariaților din Petromar Offshore Constanța, prin care se dispune înscrierea în *Registrul special al organizațiilor sindicale* aflat la grefa Judecătoriei Constanța, ca urmare a modificării componenței organelor de conducere, avându-l ca președinte pe S.I.

35. Luând în considerare prevederile legale, Colegiul director decide respingerea

excepției lipsei mandatului de reprezentant legal al SNP Filiala Sindicatului Salariaților din Petromar Offshore Constanța pe considerentul că sesizarea este formulată de către Sindicat, în nume propriu, protejând astfel interesele proprii ale organizației, ale membrilor de sindicat.

36. În drept, 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.

37. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

38. 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.

39. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către sindicatul petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

40. 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare (în situația discriminării indirecte).

41. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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.

42. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

43. 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”). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: „Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.” (art. 2 alin. (2) lit. a).

44. 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 Zuccherio and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE* (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91).

45. Potrivit jurisprudentei sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare (a se vedea Cauza *Orsus și alții v. Croația*, precum și Cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV).

46. CEDO a apreciat de asemenea 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 (ex.: Cauza *Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991; *Hoffman împotriva Austriei*, 23 iunie 1993, *Spadea și Scalabrino împotriva Italiei*, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții împotriva Regatului Unit*, 22 octombrie 1996). Astfel, Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta ”inegalități de fapt” între

acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul în sine de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza “relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium”, § 10; cauza Thlimmenos v. Grecia, no. 34369/97 și altele). Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca încălcarea Articolului 14 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (Cauza Zarb Adami v. Malta, no. 17209/02, § 76).

47. Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

48. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată.

49. Prin raportare la cele menționate mai sus, Colegiul director reține faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin 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 căroră o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CtEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

50. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune

considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

51. Luând act de plângere astfel cum este formulată, Colegiul director reține faptul că din contextul descris în plângere criteriul invocat de sindicatul petent, care a stat la baza presupusului tratament diferențiat, îl constituie apartenența sindicală.

52. În anumite situații, de discriminare indirectă, legislația europeană și cea a României prevede posibilitatea justificării obiective a unei fapte de diferențiere. Discriminarea indirectă survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza unui criteriu de diferențiere, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

53. CEDO arată că existența unei justificări obiective trebuie evaluată în relația cu scopul și efectele măsurii analizate, ținând cont de principiile care în mod normal prevalează într-o societate democratică. O diferență de tratament în exercitarea drepturilor nu trebuie să urmărească doar un scop legitim, discriminarea putând fi constatată dacă se poate stabili clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat (*Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei, 23 iulie 1968, §10*). Directiva 2000/43/EC arată că mijloacele de atingere a scopului legitim trebuie să fie corespunzătoare și necesare (art. 2 alin. 2 lit. b).

54. CJUE arată că, în cazul unei diferențe de tratament întemeiate pe rasă sau pe originea etnică, noțiunea de justificare obiectivă trebuie interpretată în mod strict (*Cauza „CHEZ Razpredelenie Bulgaria”, pct. 112*), CJUE, prin deciziile sale, a arătat următoarele: *„o discriminare indirectă întemeiată pe rasă sau pe originea etnică nu impune ca o motivare de acest tip să figureze la baza măsurii în discuție; ca o măsură să fie considerată ca fiind discriminare indirectă este suficient ca, deși utilizând criterii neutre neîntemeiate pe caracteristica protejată, măsura menționată să aibă ca efect dezavantajarea în special a persoanelor care posedă această caracteristică”* (*Cauza „CHEZ Razpredelenie Bulgaria”, pct. 96*). Precizăm aici că soluțiile date de CJUE sunt obligatorii atât pentru toate instanțele din spațiul Uniunii Europene cât și pentru autoritățile specializate cum este CNCD.

55. CEDO consideră că *„nicio diferențiere de tratament bazat în mod exclusiv sau decisiv pe originea etnică a unei persoane nu poate fi justificat obiectiv în societatea democratică contemporană, construită pe principiile pluralismului și respectului față de diferitele culturi”* (*Timishev împotriva Rusiei, 13 decembrie 2005, §58*).

56. O faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art. 1 alin. (2) prevede că *”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) art. 2 alin. (1) restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute*

de lege, (...)”, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 alin. 1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, (...)”.

57. Dreptul atins este dreptul la muncă, garantat de Constituția României.

58. Colegiul director trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie și dacă se poate reține un raport de cauzalitate între faptele prezentate și criteriul invocat.

59. Analizând speța de față, Colegiul director reține că începând cu luna mai 2022, societatea a procedat la achitarea drepturilor salariale doar către personalul aflat la tură, care se aflau în protest, în timp ce personalului aflat în timpul liber, în concediu de odihnă sau concediu medical, nu le-au fost virate drepturile salariale la aceeași dată. Astfel, doar personalul care a protestat și-a primit drepturile salariale la timp, în timp ce salariații care se aflau la tură, nu.

60. Colegiul director ia act de prevederile art. 166 alin. (1) din Codul Muncii care stipulează clar că *”salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz”*. Astfel, data achitării drepturilor salariale nu este una arbitrară, nu poate fi modificată în mod unilateral de către angajator, iar presupusele dificultăți financiare invocate de partea reclamată nu pot reprezenta un temei al neplății drepturilor salariale ale angajaților care au prestat muncă în vederea dobândirii lor.

61. Dificultățile financiare ale unei societăți nu trebuie să se concretizeze în neplata drepturilor salariale, existând alte remedii în vederea rezolvării acestor probleme. Faptul că salariații și-au primit drepturile la un moment dat, nu conduce în mod automat la exonerarea de răspundere a societății, fapta existând la acel moment și producând efecte, creând o atmosferă conflictuală, stări de frustrare, de nemulțumire, dezechilibrând ritmul de lucru al angajaților.

62. În concluzie, Colegiul director constată că achitarea disproporționată a drepturilor salariale constituie discriminare conform art. 2 alin. (1) și alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

63. Prin raportare la criteriile pe care trebuie să le îndeplinească o sancțiune, Colegiul director apreciază că în prezenta speță sancțiunea *avertismentului* ar descuraja practicile discriminatorii și ar fi o sancțiune efectivă și proporțională cu scopul urmărit - acela de a corecta discriminarea produsă și ar transmite în mod corespunzător semnalul de alarmă asupra efectelor măsurii luate și luând în considerare și faptul că toți angajații și-au primit drepturile salariale.

64. În consecință, Colegiul director decide sancționarea părții reclamate cu avertisment potrivit art. 5 alin. (2) și art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, având în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene privind sancționarea faptelor de discriminare, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege.

65. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la

nediscriminare și la un tratament egal, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contravenționale.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu unanimitate de voturi a membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția lipsei mandatului de reprezentant legal al SNP Filiala S.S.P Offshore Constanța, invocată de către partea reclamată.
2. Achitarea disproporționată a drepturilor salariale reprezintă discriminare și intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 și 4 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.
3. Aplică părții reclamate sancțiunea avertisment, potrivit art. 5 alin. (2) coroborat cu art. 6 și art. 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
4. O copie a prezentei hotărâri se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termenul legal de 15 zile de la comunicare, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

BABUȘ Radu – Membru

DIACONU Adrian – Nicolae - Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

MOȚA Maria - Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

RAIU Cătălin – Valentin - Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin - Membru

STANCIU Claudia Sorina – Membru

Data redactării: 10.04.2025

Redactată și motivată F.L.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.