



**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: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 106  
din 13.02.2008**

**Dosar nr.:** 480/2007

**Petiția nr.:** 8336/14.08.2007, completată ulterior prin nr. 17.279/28.11.2007.

**Petent:** Sindicatul Liber "Navalistul"

**Obiect:** Acces îngădit la funcția de judecător sau procuror.

**I.1. Numele, domiciliul petentului**

**I.1.1.** Sindicatul Liber "Navalistul", cu sediul în Mangalia, str. Portului, nr.1, jud. Constanța.

**I.2. Numele și sediul reclamatului.**

D.M.H. RM SRL cu sediul în Mangalia, str. Portului, nr.1, Nr. RC J13/3500/02.11.2005, seria B nr. 1190048, Cod unic de înregistrare 18096254/03.11.2005

**II. Obiectul sesizării**

A. Petentul, Sindicatul Liber "Navalistul", sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la următoarele aspecte:

1. Societatea D.M.H.I. a înființat mai multe societăți subsidiare care activează pe teritoriul său. La noile societăți, aceasata, deține 95% din acțiuni iar restul de 5% le deține un membru din conducerea societății.
2. O nouă societate D.M.H. RM are ca scop recrutarea forței de muncă calificată și necalificată din România și din străinătate în meserii din industria navală. Noua societate, care recrutează muncitori pentru DMHI, îi încadrează sub grila de salarizare din Contractul colectiv de muncă al DMHI cu mai puțin de 20% din salariu.
3. În opinia petentului politica societății prin care salariații cu aceeași încadrare și meserie, dar care primesc salarii diferite, are caracter discriminator.
4. Discriminarea are la bază criteriul apartenenței la activitatea sindicală.

În susținerea afirmațiilor sale petentul a depus în copie documente referitoare la promovările în funcții, state de plată.

B. Societatea D.M.H.I (Daewoo Mangalia Heavy Industries), prin adresa nr. 586/29.10.2007 a precizat următoarele:

1. Societatea D.M.H. RM SRL este o persoană juridică distinctă de DMHI.
2. Această societate are propriul său contract colectiv de muncă, care nu este identic cu al său.
3. Societatea D.M.H. RM SRL este una dintre zecile de societăți subcontractoare care prestează activități pentru ea și are propriul său sistem de salarizare.
4. În cauza dedusă analizei nu sunt incidente prevederile OG nr. 137/2000.

### III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul apreciază că prin modalitatea de salarizare a personalului de la DMH RM se încalcă dreptul ca pentru muncă egală salarizarea să fie egală.

### IV. Procedura de citare

Urmare petiției înregistrate cu nr. 8336 din 14.08.2007, formulată de petent, Colegiul Director prin citațiile nr. 14.694 și 14.696 din 07.11.2007 a citat părțile pentru data de 22 11 2007.

La data audierii s-a prezentat petentul.

### V. În drept,

Avînd în vedere :

Potrivit art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, prevede că „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, apartenența 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”.

Potrivit art. 4 coroborat cu art. 16 din Constituția României, cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări, iar „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.”

Prevederile art. 7 din **Declarația Universală a Drepturilor Omului** potrivit căruia: „ Toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul fără deosebire la o protecție egală a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar încălca prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare.”

Prevederile art. 14 din **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994 potrivit căruia: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine



națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

În interpretarea art. 14 referitor la interzicerea discriminării, din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului folosește expresia de persoane aflate în situații analoage. În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS vs. GRECIA din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile.

Colegiul Director reține că , astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale 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)

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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Astfel cum statuează și Curtea Constituțională a României, „principiile nediscriminării sunt cele cuprinse în articolul 4 alin.2 din Constituție, însă acestea pot fi extinse potrivit prevederilor art.20 din Constituție, care permit corelarea dispozițiilor constituționale cu tratatele și pactele internaționale la care România este parte. Aceste principii sunt extinse prin art.7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.26 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, ratificat de România prin Decretul nr.212/1974, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr.146 din 20 noiembrie 1974 și prin art.2 alin.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale ratificat de România prin același decret și publicat în Buletinul Oficial cu



același număr și din aceeași dată.” (Decizia nr.54/2000, M.Of. nr.310/2000, DH 2000, p.511) .

Prevederile art. 1 din **Protocolul nr. 12** la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, adoptat la Roma la 4 noiembrie 2000, ratificat de România prin Legea nr. 103/25 aprilie 2006 potrivit căruia. „1. Dreptul de a te bucura de oricare din drepturile prevăzute de lege trebuie asigurat fără nici o discriminare bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avuție, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu poate face obiectul unei discriminări bazate pe oricare din motivele menționate în paragraful 1 din partea nici unei autorități publice.”

#### **LEGE nr. 53 din 24 ianuarie 2003 CODUL MUNCII**

ART. 157(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

ART. 236 (1) Contractul colectiv de munca este convenția încheiată în forma scrisă între angajator sau organizația patronala, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de munca, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de munca.

(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de munca părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

ART. 254 Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de munca, securității și sănătății în munca este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

ART. 294 În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de munca - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, după caz, prin regulamentul intern.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special în exercitarea drepturilor economice, sociale și culturale (dreptul la muncă).

Pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta, trebuie să îndeplinească, cumulativ ,mai multe condiții :



1.Existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2.Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare;

4.Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

. Având în vedere aspectele precizate mai sus Colegiul Director reține că atitudinile și comportamentul sesizat de către petentă reprezintă o modalitate de exercitare a atribuțiilor profesionale, rezultat ca expresie a îndeplinirii actului managerial, atât la nivelul directorului executiv , precum și în cadrul consiliului de administrație. În acest context, reclamații nu au exprimat o atitudine discriminatorie ci au făcut aplicația prvederilor contractuale sau reprezentative.

În acest context, Colegiul Director nu poate reține că reclamatul a urmărit, a avut ca scop restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în speță a dreptului la salariu egal pentru muncă egală.

Modalitățile concrete de desfășurare a activităților în cadrul diverselor forme de organizare a societăților nu poate intra în sfera de competență a consiliului.

Colegiul Director reține că atitudinile reclamațiilor, invocate de petentă, per ansamblul lor nu au urmărit și nici nu au avut ca efect afectarea unui drept recunoscut de lege persoanei sale și membrilor săi.

Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, deosebire, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit și care are ca scop sau 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.

Colegiul director recunoaște și respectă autonomia societăților comerciale în ceea ce privește organizarea internă, stabilirea măsurilor de eficiență și economicitate adoptate cu respectarea prevederilor specifice domeniului relațiilor de muncă. În acest sens se va trimite Inspecției muncii din județul Constanța o copie de pe prezenta hotărâre, împreună cu materialul probator trimis de petent.



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. obiectul petiției, astfel cum este formulat, excede competențelor consiliului stabilite prin Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. o copie a hotărârii se va transmite petentului și D.M.H. RM SRL cu precum și Inspecției muncii jud. Constanța.

#### 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

#### Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

COMȘA CORINA NICOLETA-Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA– Membru

TRUINEA ROXANA-Membru

Data redactării 21 febr. 2008

