



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 203 Din 10.05.2023

**Dosar nr.:** 1043/2021

**Petiția nr.:** 9863/30.12.2021

**Petent:**

**Reclamați:** Compania Națională Poșta Română  
Sucursala Regională de Poșta Timișoara

**Obiect:** discriminare prin salarizare diferită pe funcție similară

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

##### 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

##### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

**Compania Națională Poșta Română**, cu sediul în mun. București, B-dul Dacia nr. 140, sector 2 și adresă de e-mail:

**Sucursala Regională de Poșta Timișoara**, cu sediul în mun. Timișoara, B-dul Revoluției 1989 nr. 2, jud. Timiș și adresă de e-mail:

#### II. Procedura de citare a părților

**3.** 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.

**4.** Prin adresa înregistrată sub nr. 613/26.01.2022 pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 22.02.2022, ora 12.30, ședința de audiere urmând a se desfășura la sediul instituției din mun. București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1. Citațiile au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței pentru părțile reclamate. Plicul conținând citația adresată petentei s-a întors la sediul C.N.C.D. cu mențiunea „Avizat/Reavizat. Expiră termen de păstrare. Se aprobă înapoierea.” Citațiile au fost transmise părților și prin intermediul e-mailului, existând la dosar dovada transmiterii. Prin citația adresată petentei, față de solicitarea acesteia de a se dispune despăgubirea cu o sumă egală cu diferența între salariul său și salariul unei colege, s-a ridicat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

**6.** La termenul de audieri părțile au fost absente.



7. Prin adresa înregistrată sub nr. 1339/21.02.2022 partea reclamată Compania Națională Poșta Română a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa nr. 1725/07.03.2022).

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 1342/21.02.2022 partea reclamată Sucursala Regională de Poșta Timișoara a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa nr. 1725/07.03.2022).

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 1725/07.03.2022 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării petiției.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2094/22.03.2022 petenta a depus concluzii scrise, precum și înscrisuri.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 3240/09.05.2022 petenta solicită emiterea hotărârii CNCD cu privire la soluționarea petiției sale.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentei**

12. Prin petiția înregistrată sub nr. 9863/30.12.2021, petenta susține că în data de 06.06.2020 a fost angajată la Oficiul Județean de Poșta Timiș din structura Sucursalei Regionale Timișoara a Companiei Naționale Poșta Română, pe postul de secretară, cu nr. matricol NTMG161 și cu salariul de 2.291 lei brut, corespunzător clasei salariale 14 (după ierarhizarea prevăzută de Contractul Colectiv de Muncă).

13. Petenta precizează că, după aproximativ 3 luni de la angajarea sa, a mai fost angajată o persoană, tot pe funcția de secretară, cu aceeași clasă salariale ca și a sa și evident, cu același salariu. În continuare petenta susține că din luna februarie a anului 2021 colega sa a beneficiat de majorarea salariului prin trecerea de la clasa de salarizare 14 la 22, modificare care i-a adus un plus la salariu de peste 700 lei, iar ulterior i-a fost modificată din nou clasa de salarizare de la 22 la 25 (3.407 lei brut).

14. Petenta susține că în aproximativ un an diferența de salarizare între dumea și colega sa este de 11 clase, deși atribuțiile pe care le au amândouă sunt identice, iar volumul de muncă este sensibil egal.

15. Petenta susține că a solicitat șefului său direct, - directorul Oficiului Județean de Poșta Timiș, o modificare asemănătoare cu cea operată colegei, în sensul promovării sale la clase superioare, în aceleași condiții, însă acesta i-a spus că majorările prin trecerea la o clasă superioară se fac doar cu aprobarea directorului Sucursalei Regionale Timișoara -. Ca urmare a discuției sale cu șeful său direct, s-a adresat cu aceeași solicitare și directorului Sucursalei Regionale Timișoara, dar răspunsul a fost de amânare și tergiversare, deși în diferite compartimente din structura sucursalei sau a oficiului județean se făceau astfel de treceri la clase superioare.

16. Petenta se consideră discriminată din cauza diferenței semnificative de retribuire, pentru muncă egală, în condiții egale, cu vechime aproximativ egală.

17. Petenta solicită CNCD să ceară Sucursalei Timișoara depunerea la dosarul cauzei a documentelor prin care s-au inițiat aceste majorări, documente din care să reiasă cine le-a întocmit, motivarea care stă la baza întocmirii acestor solicitări (cine a furnizat

motivele), dacă s-a respectat Contractul Colectiv de Muncă și dacă se pot face astfel de treceri fără bunăvoința Directorului Sucursalei Regionale Timișoara.

**18.** Pe lângă sancționarea sancționarea faptei de discriminare cu amendă, petenta solicită despăgubirea sa cu o sumă egală cu diferența dintre cele două salarii (al său și al kolegei sale), precum și obligarea părților reclamate la publicarea în mass - media pe cheltuiala sa, un rezumat al hotărârii CNCD.

**19. Prin adresa înregistrată sub nr. 2094/22.03.2022, petenta a depus concluzii scrise.**

**20.** Petenta susține că în data de 28.12.2021 a formulat o petiție către CNCD, petiție pe care a transmis-o și directorului general al Companiei Poșta Română, iar la finalul lunii februarie 2022 CNCD a solicitat un punct de vedere companiei, în răspunsul transmis precizându-se că era necesară întocmirea unui referat de către șeful locului de muncă cu propunerea măririi salariului.

**21.** Petenta arată că la nivelul CNPR există CCM în care nu este menționată denumirea de secretară sucursală sau secretara OJP, această precizare a angajatorului fiind eronată.

**22.** Petenta susține că, ulterior trimiterii răspunsului către CNCD, au început presiunile asupra sa, la îndrumarea directorului general solicitându-i-se o notă de relații la Departamentul Control, cu privire la accesul la date cu caracter personal cât și cu privire la art. 163 Codul Muncii, fără a-i se acorda posibilitatea unui termen de răspuns

**23.** Petenta precizează că i s-a comunicat că, în funcție de răspunsul primit de la CNCD, se poate discuta de o mărire salarială apropiată kolegei mele.

**24.** Petenta anexează înscrisuri

### **Sușinerile părții reclamate**

#### **Sușinerile Companiei Naționale Poșta Română**

**25. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 1339/21.02.2022 partea reclamată susține că memoriul petentei reprezintă o prezentare deformată a realității și o percepție personală în raport de prevederile C.C.M cu referire la majorarea salariului de bază, demersul petentei fiind lipsit de temei juridic.**

**26.** Partea reclamată apreciază că afirmațiile petentei nu au susținere de fapt ori de drept, acestea nefiind în măsură să facă dovada elementelor obligatorii ale admiterii petiției, cu consecința reținerii în sarcina Companiei Naționale Poșta Română a unui tratament discriminatoriu.

**27.** Partea reclamată susține că, din punct de vedere legal, petenta deține calitatea de angajat în cadrul Oficiului Județean de Posta Timiș, având funcția de secretară.

**28.** Cu privire la susținerile petentei, partea reclamată precizează următoarele:

- art. 64.2 lit.e din Contractul Colectiv de Muncă stabilește criteriile de majorare a salariului în următoarele condiții: „*în cazuri excepționale, pentru a nu pierde persoane cu competență deosebită, se va solicita aprobarea Directorului General pentru stabilirea unui salariu peste nivelul prevăzut la art.64.2 punctele c și d*”;
- organizarea structurii interne este atributul exclusiv al angajatorului, Compania Națională Poșta Română având dreptul să își organizeze activitatea astfel încât să se asigure o funcționare eficientă și din punctul de vedere al resurselor umane;

- petenta este angajată a Companiei Naționale Posta Romana S.A., dar își desfășoară activitatea în cadrul Oficiului Județean de Posta Timiș, nefiind în subordinea Sucursalei Regionale Timiș;
- în cazul salariatei a fost aplicat art. 64.2 lit.e) Contractul Colectiv de Muncă cu referire la majorarea salariului; referatul de majorare al salariului a fost întocmit de Sucursala Regională de Poștă Timișoara având în vedere faptul că în cadrul sucursalei volumul de activitate este de cel puțin patru ori mai mare decât în cadrul Oficiului Județean de Poștă Timiș, salariați fiind angajați C.N. "Poșta Română" S.A., Sucursala Regională de Poștă Timișoara, încă din anul 2020;
- activitatea salariatei V.E.A. este o activitate mai complexă față de activitatea petentei;
- volumul de lucru al salariatei V.E.A. este superior volumului de lucru al petentei, întrucât aceasta menține legătura cu agenții de voiaj pentru a asigura transportul și cazarea la nivelul solicitat în cazul deplasărilor în interes de serviciu atât interne cât și externe ale directorilor sau al angajaților.

**29.** În considerarea regulii generale privind modalitatea de acordare a claselor salariale angajaților C.N. Poșta Română S.A., partea reclamată își reiterează poziția în ceea ce privește acordarea acestora.

**30.** Partea reclamată arată că, pentru a putea fi incident conceptul de discriminare, elementele tratate trebuie să fie la parametri de egalitate, or în situația de față nu este cazul, întrucât s-a procedat la modificarea structurii interne ca atribut exclusiv al angajatorului, acesta având dreptul organizării activității astfel încât să se asigure o funcționare eficientă a resurselor. În concluzie, partea reclamată apreciază că aspectele invocate de către petentă nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte discriminatorii.

### **Sușinerile Sucursalei Regionale de Poștă Timișoara**

**31. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 1342/21.02.2022, partea reclamată** susține că în cadrul Sucursalei Regionale de Poștă Timișoara volumul de activitate este de cel puțin patru ori mai mare decât în cadrul Oficiului Județean de Poștă, Timiș, astfel că salariați (care își desfășoară activitatea în cadrul Sucursalei Timișoara), în anul 2020 a încheiat registrul de intrări-ieșiri cu 10033 numere, iar în cadrul Oficiului Județean de Posta Timiș, petenta a încheiat registrul intrari-ieșiri 2020 cu 6356 de numere; în plus, salariați V.E.A. întocmește adrese, răspunsuri, situații, centralizează lucrări la solicitarea directorului de sucursală și a directorului adjunct, repartizează lucrări în cadrul Sucursalei și a Oficiilor Județene de Poștă și urmărește ca acestea să fie rezolvate la termenul solicitat, preia și direcționează apelurile telefonice, primește și completează borderourile pentru corespondența Prioripost, colaborează cu toți angajații sucursalei pentru a asigura circuitul informațiilor (inclusiv cu OJP-urie din subordine), menține legătura cu agenții de voiaj pentru a asigura transportul și cazarea la nivelul solicitat în cazul deplasărilor în interes de serviciu atât interne, cât și externe ale directorilor sau ale angajaților.

**32.** În concluzie, partea reclamată susține că este atributul directorului general să ofere majorări salariale persoanelor competente, la propunerea sucursalelor regionale.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**33.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008

- art. 28: „*Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.*”
- art. 29: *Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.*
- art. 30: „*(1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere. (2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*”
- art. 31: „*(1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul. (2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*”
- art. 32: „*Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.*”
- art. 63: „*(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”

**O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;**

- 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*”.
- art. 7: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.*”
- art. 20 alin.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”.

- art. 27: „(1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.”

#### **Constituția României, revizuită;**

- art. 15 alin. (1) – Universalitatea: „Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”
- art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului: „(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”
- art. 21 – Accesul liber la justiție: „(1) Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime. (2) Nici o lege nu poate îngreuna exercitarea acestui drept. (3) Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil. (4) Jurisdicțiile speciale administrative sunt facultative și gratuite.”
- art. 38 alin.(1): "Dreptul la muncă nu poate fi îngreunat. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere."
- art.126: "(1) Justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege. (2) Competența instanțelor judecătorești și procedura de judecată sunt prevăzute numai prin lege. (3) Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale."

#### **Codul Muncii**

- art. 159: „(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. (3) La stabilirea și la 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.”

#### **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale;**

- art. 14 - Interzicerea discriminării: “Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

#### **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;**

- art. 6 pct. 1: "Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept."

## **Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**

- art. 1 - Obiectivul: „Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

### **V. Principiile de analiză**

**31.** Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:**

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

**32.** Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”

**33.** În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (*Decizia nr. 6/1996, publicată în M.Of. nr. 23/1996*).

**34.** Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie **criteriul interzis** de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. 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.

**35.** Conform cauzisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „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 cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

**36.** 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. 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 invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**37.** De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

**38.** Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

**39.** Potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este lipsa unei justificări obiective, legitime, necesară sau proporțională în aplicarea tratamentului diferențiat.

## **VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept**

**40. În fapt,** examinând conținutul petiției, Colegiul director reține că este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte ce vizează un posibil comportament discriminatoriu din partea angajatorului, comportament individualizat de către petentă prin salarizarea diferită față de alt angajat aflat pe funcție similară.

**41. Pe cale de excepție,** potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, Colegiul director urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu, respectiv excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării față de solicitarea petentei de a dispune



despăgubirea sa cu o sumă egală cu diferența între salariul său și salariul colegei sale aflată pe funcție similară.

**42.** Prin raportare la prevederile art. 27 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **Colegiul director constată faptul că instanța de judecată este competentă să dispună măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor faptei de discriminare.** Astfel, Colegiul director admite excepția invocată din oficiu.

**43. 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 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de actul normativ cadru care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, respectiv O.G. nr. 137/2000, republicată.

**44. Pe fondul cauzei,** Colegiul director urmează să analizeze dacă, prin tratamentul aplicat petentei, i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate, analiza diferențierii realizându-se 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*”).

**45. Cu privire la obiectul petiției,** Colegiul director reține susținerile petentei potrivit cărora a fost tratată în mod diferențiat/defavorabil față de colega sa, în ceea ce privește salarizarea, precizând că în anul 2020 angajatorul a făcut două angajări pe postul de secretară, pe aceeași clasă salarială și cu același salariu, iar ulterior a majorat doar salariul colegei sale, majorare efectuată în două etape (de la clasa de salarizare 14 la 22 și de la clasa de salarizare de la 22 la 25), deși atribuțiile sunt identice, iar volumul de muncă este sensibil egal.

**46. În privința aspectelor sesizate de către petentă,** Colegiul director reține susținerile părților reclamate potrivit cărora atât petenta cât și colega acesteia sunt angajate ale Companiei Naționale Poșta Română S.A., însă își desfășoară activitatea în două locuri diferite, prima în cadrul Oficiului Județean de Posta Timiș, iar cea de-a doua în cadrul Sucursalei Regionale Timiș. În continuare, Colegiul director reține susținerile părții reclamate potrivit cărora salariul angajatei V.E.A. a fost majorat în baza referatului superiorului acesteia, conform art. 64.2 lit.e) Contractul Colectiv de Muncă, în virtutea atributului directorului general de a oferi majorări salariale persoanelor competente, situația dintre cele două angajate nefiind similară cu privire la volumul și complexitatea activității prestate.

**47. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.**

**48. Analizând lucrările dosarului, Colegiul director constată că în situația redată nu poate fi reținut un criteriu** (ca și criteriu de discriminare în sensul prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000), nefiind îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să

fie 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 anunțate (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”<sup>1</sup>.

**49.** Colegiul director reiterează faptul că în materia nediscriminării raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică concretă, caracteristică ce se încadrează în noțiunea de "criteriu protejat", având ca scop sau efect cel prevăzut de dispozițiile legale.

**50. Raportat faptele descrise de către petentă, Colegiul director constată că această invocă o presupusă faptă de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat, însă în sesizarea supusă judecării Consiliului nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat.** Or, 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.

**51. Analizând aspectele de mai sus,** acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații anologice, **din cauza unui criteriu determinat** și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

**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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,**

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării privind despăgubirea petentei cu o sumă egală cu diferența între salariul său și salariul colegei aflată pe funcție similară;

2. Faptele prezentate nu reprezintă discriminare, conform art. 2 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă criteriu.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

---

<sup>1</sup> A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție

## **VII. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

## **VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

**Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BABUȘ Radu - Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae - Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**MOȚA Maria - Membru**

**OLTEANU Cătălina - Membru**

**POPA Claudia Sorina – Membru**

**RAIU Cătălin Valentin – Membru**

**SĂVULESCU Radu – Cosmin – Membru**

Redactată și motivată C.O./S.M.D.

Data redactării: 01.08.2023

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.