



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piata Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax: +40-21-3126578, e-mail: support@C.N.C.D.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 158
din 18.03.2015

Dosar nr: 629/2014

Petiția nr: 18429/21.10.2014

Petentă: C E D

Reclamată: S.C. Industrializarea Laptelui S.A.

Obiect: hărțuirea și desfacerea contractului de muncă pe criteriul sindical

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. C E D, Județul Mureș;

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. S.C. Industrializarea Laptelui S.A., Str. Bega nr. 1, Tîrgu Mureș, Județul Mureș.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră că este discriminată prin hărțuirea sa și desfacerea contractului de muncă pe criteriul sindical.

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 78-79 din dosar) pentru data de 11.11.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 11.11.2014 părțile nu s-au prezentat.

3.4. S-a comunicat părților punctele de vedere ale părți adverse (filele 345-346 din dosar), fiind solicitate concluzii scrise.

3.5. S-a comunicat reclamatului punctul de vedere al petentului depus ulterior comunicării anterioare (fila 368 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18429/21.10.2014** (filele 1-3 din dosar) arată următoarele:

- i s-a încălcat dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
- i s-a încălcat dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
- i s-a încălcat dreptul la demnitate personală;
- din anul 2006 a fost președinte de sindicat;
- la data de 05.07.2013 a început cercetarea ei disciplinară, în urma căreia a fost concediată;
- a fost informată despre concedierea la data de 24.10.2013;
- a atacat concedierea, însă instanța de judecată a dat câștig de cauză reclamatului.

A depus înscrisuri la dosar (filele 4-18 din dosar).

4.1.2. Petenta a depus la dosar note scrise prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18933/10.11.2014** (filele 81-84, anexă filele 85-94) în care susține că reclamatul a cheltuit sume mari pentru anihilarea sindicatului.

4.1.3. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18962/11.11.2014** (filele 328-330 din dosar, anexă filele 331-341) petenta menține cele arătate anterior.

4.1.4. Prin adresa înregistrată la dosar cu nr. 18969/11.11.2014 (fila 342 din dosar) petenta a depus la dosar înscrisuri (filele 343-345 din dosar).

4.1.5. Prin concluziile scrise și înregistrate cu **nr. 914/09.02.2015** (filele 372-386 din dosar), petenta menține cele arătate anterior. A depus la dosar înscrisuri (filele 387-437 din dosar).

4.1.6. Petenta a mai depus la dosar probe prin adresa înregistrată al C.N.C.D. cu **nr. 949/10.02.2015** (filele 438-448 din dosar).

4.1.7. La dosar s-a înregistrat încă un exemplar al concluziilor scrise (filele 449-475 din dosar).

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18945/11.11.2014** (filele 95-102 din dosar), arată următoarele:

- invocă excepția necompetenței materiale a C.N.C.D., competența aparținând jurisdicției muncii;
- invocă excepția tardivității, arătând că la data de 30 septembrie 2013 s-a emis decizia desfacerii contractului de muncă;

- invocă excepția autorității lucrului judecat;
- solicită respingerea acțiunii ca neîntemeiată;
- la data de 06.02.2013 societatea a fost sesizată că petenta a săvârșit abateri disciplinare;
- prin **Decizia nr. 1248/12.05.2013** s-a dispus cercetarea disciplinară a petentei;
- după mai multe runde de discuții, la data de 30 septembrie 2013 s-a emis **Decizia nr. 2240**, prin care s-a dispus sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al petentei;
- petenta a contestat decizia, însă Tribunalul Mureș, prin **Sentința civilă nr. 929/24 iunie 2014**, a respins acțiunea;
- petenta a creat un cadru ostil față de angajații care nu erau în sindicatul condus de ea.

A depus înscrisuri la dosar (filele 103-327 din dosar).

4.2.2. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 19939/10.12.2014** (filele 347-349 din dosar, anexă filele 350-356, al doilea exemplar din punctele de vedere la filele 357-367) reclamatul neagă cele afirmate în completări și invocă excepția de tardivitate pentru respectivele fapte.

4.2.3. Reclamatul a comunicat prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 738/03.02.2015 (fila 370 din dosar) că soluția Tribunalului Mureș a fost menținută de către Curtea de Apel Tîrgu-Mureș. A depus la dosar dovada (fila 371 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petenta a avut calitate de lider sindical, fiind demarată o cercetare disciplinară împotriva ei la data de 30 septembrie 2013, în urma căreia s-a dat o dispoziție de desfacere a contractului de muncă la data de 30 septembrie 2013. Data la care s-a comunicat această decizie petentei nu este clară, petenta afirmând că a luat la cunoștință de acest fapt la data de 24.10.2013.

5.2. Colegiul director respinge excepția de necompetență materială invocată de reclamată conform art. 28-32 al **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, pe considerentul că instanțele de judecată în mod constant au arătat că obiectul petiției depuse la C.N.C.D. este o presupusă faptă contravențională, obiectul acțiunii în instanță având întotdeauna o altă natură (în cazul de față anularea unui act).

5.3. Colegiul director admite excepția de tardivitate față de toate faptele cunoscute sau ceea ce puteau fi cunoscute de petentă până la data de 15.10.2013, termenul de 1 an de la data înregistrării petiției la Biroul teritorial Tîrgu Mureș, conform art. 20 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** („*Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei*”) și art. 21 al **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**.

5.4. În consecință, Colegiul director va analiza un singur element din petiție: dacă dispoziția de desfacere a contractului de muncă reprezintă sau nu discriminare pe criteriul sindical.

5.5. Colegiul director respinge excepția autorității lucrului judecat, arătând că o astfel de excepție vizează doar instanțele de judecată, iar C.N.C.D. nu este o instanță de judecată, ci o autoritate administrativ-jurisdicțională. Oricum nu există nici identitate de obiect între cele două cauze: obiectul în fața C.N.C.D. este o pretinsă faptă contravențională, obiectul în fața instanței era anularea unui act.

5.6. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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.”*

5.7. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.8. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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”*. Curtea 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 (ex.: **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).

5.9. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** 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”*.

5.10. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.11. Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „*Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.*”). Comparabilitatea se analizează în raport cu dreptul invocat ca fiind restrâns sau înlăturat.

5.12. Petenta nu a invocat o faptă de diferențiere comparativ cu alte persoane, persoane care cu o atitudine similară, fapte similare, nu ar fi fost sancționate, în mod similar, cu desfacerea contractului de muncă. În concluzie Colegiul director constată că nu există o faptă de diferențiere la care ar fi fost supusă petenta.

5.13. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. 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*”).

5.14. Între criteriul invocat și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.15. În cauza supusă soluționării criteriul sindical invocat de petentă nu a reprezentat motivul desfacerii contractului de muncă, desfacerea a survenit ca o sancțiune față de comportamentul petentei. Acest aspect a fost arătat și de instanțele de judecată care au constatat legalitatea sancțiunii aplicate. Colegiul director nu poate anula efectele unei hotărâri judecătorești, nu își poate deroga dreptul de a verifica interpretarea și aplicarea legii de către instanțele de judecată. În cazul în care petenta se consideră nedreptățită prin soluția instanței, trebuie să urmeze calea legală de atac, inclusiv la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, dacă este cazul.

5.16. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director constată că desfacerea contractului de muncă al petentei nu reprezintă faptă de discriminare conform art. 2. alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare, cu unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de neкомпetență materială invocată de reclamată conform art. 28-32 al **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. Admite excepția de tardivitate invocată de reclamată față de toate faptele cunoscute sau cele care puteau fi cunoscute de petentă până la data de 15.10.2013, fapte care depășesc termenul de 1 an de la data înregistrării petiției la Biroul teritorial Tîrgu Mureș (15.10.2014), conform art. 20 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** și art. 21 al **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

3. Respinge excepția autorității lucrului judecat invocată de reclamată, arătând că o astfel de excepție vizează doar instanțele de judecată;

4. Desfacerea contractului de muncă al petentei nu reprezintă faptă de discriminare conform art. 2. alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 19.03.2015

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 faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ***, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István