



**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: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 361
din 03.10.2012**

Dosar nr.: 130/2012

Petiția nr.: 1825/11.04.2012, petiție redirectionată de către ITM Buzău

Petentă: A. V.

Reclamată: SC Urbis Serv SRL

Obiect : suspendarea contractului individual de muncă pentru o lună calendaristică, pe motiv că, în calitate de lider de sindicat nereprezentativ, a solicitat anumite drepturi

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. A.V., cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

I.2.1. SC Urbis Serv SRL, .

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Plângerea vizează suspendarea contractului individual de muncă pentru o lună calendaristică, pe motiv că, în calitate de lider de sindicat nereprezentativ, a solicitat anumite drepturi. Astfel, petenta susține că persoane din anumite departamente au fost în somaj tehnic doar 3 zile.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 2060/26.04.2012 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 21.05.2012. La termen părțile au fost absente.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, liderul sindicatului nereprezentativ, a solicitat patronatului restituirea sporurilor de muncă grea , periculoasă și nocivă . Urmare acestui fapt, angajatorul a trecut-o pe aceasta în somaj tehnic pentru o perioadă de 30 de zile.

4.1.2. Petenta susține că se consideră discriminată față de colegile de la Departamentul de Resurse Umane și Contabilitate, care au fost în somaj tehnic doar 3 zile calendaristice.

4.1.2. De asemenea, petenta susține că somajul tehnic pe luna martie nu se justifică deoarece cei care au lucrat în lunile februarie și martie au lucrat ore suplimentare.

Sușinerile reclamatei

4.2.1. Reclamata susține că petenta nu a fost trimisă în șomaj tehnic, ci i-a fost suspendat contractul individual de muncă pentru o lună caracteristică, în conformitate cu art. 52 alin. 1 lit c) din Codul muncii.

4.2.2. Angajatorul arată că societatea are ca principal obiect de activitate construirea/întreținerea de drumuri și spații verzi. Această activitate este una sezonieră, astfel că peste 90% din comenzi și lucrări se desfășoară în perioada martie – noiembrie.

4.2.3. Decizia întreruperii activității pentru majoritatea salariaților implicați în activități sezoniere, ce nu se puteau desfășura din cauza condițiilor meteo nefavorabile, s-a luat în urma consultărilor organizate de patronat cu sindicatul reprezentativ la nivel de societate. Astfel, reclamata susține că sindicatul petentei nu este reprezentativ, potrivit legii.

Prin urmare, motivele care au stat la baza deciziei de întrerupere a activității au fost temperaturile foarte scăzute, cele de ordin financiar.

4.2.4. Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă în mod diferențiat, reclamata susține că angajații din Serviciul financiar contabil au avut contractele suspendate prin rotație, câte 3 zile lucrătoare în fiecare lună, dat fiind specificul activității pe care o desfășoară care presupune întocmirea pontajelor și a ștatelor de plată pentru avans și lichidare, a declarațiilor pentru Direcția Generală a Finanțelor Publice, a plății salariilor în cazul casierilor din acest compartiment, a plăților către furnizori, precum și a întocmirii facturilor lunare pentru clienții societății (aproximativ 600 de chiriași).

4.2.5. Departamentul Sănătate și Securitate în Muncă, este compus din 2 angajați, un inspector și un tehnician în persoana petentei. În condițiile în care majoritatea personalului direct productiv de la Secția drumuri și spații verzi au avut activitatea întreruptă, conducerea societății a considerat că nu se justifică prezența celor doi angajați care se ocupau de protecția muncii, astfel că au avut activitatea întreruptă prin rotație în același cuantum.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține suspendarea contractului individual de muncă al angajaților societății reclamate în mod diferențiat.

5.2. În drept, alizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.3. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. 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.**

5.4. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

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

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Examinând sesizarea petentei și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director trebuie să constate existența unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat de petentă. Astfel spus, Colegiul trebuie să constate dacă petenta a fost tratată diferit față de colegile din Serviciul de resurse umane și contabilitate pentru că este liderul sindicatului nereprezentativ, iar în calitatea sa de lider a solicitat anumite drepturi.

Colegiul nu poate reține această comparabilitate întrucât cele două departamente au activități diferite. Un departament se ocupă cu efectuarea plăților celălalt departament cu inspecția muncii. Având în vedere faptul că foarte multe persoane care necesitau inspecția muncii aveau contractele suspendate, colegiul nu poate reține că suspendarea contractului individual de muncă reprezintă fapte ce pot fi încadrate ca fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

Prin urmare, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între fapta prezentată și criteriul invocat de petentă, respectiv convingerea acesteia.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit OG nr. 137/2000 republicată
2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BERTZI Theodora – Membru

CAZACU Ioana – Membru

HALLER Istvan – Membru

LAZĂR Maria – Membru

STANCIU Claudia - Membru

Data redactării: 19.12.2012

Redactat și motivat A.C.F.

A.P.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.