



**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

**HOTĂRÂREA NR.136
din 26.02.2009**

Dosar nr.: 779/2007

Petiția nr: 17785 din data 04.12.2007

Petenti: P C

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1 P C

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 SC Venus DSH Import Export SRL, cu sediul în București, Calea Moșilor nr.278, bl.20bis, sc.A, ap.4, sector 2

II. Obiectul sesizării

2.1 Petentul se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în legatură cu activitatea profesională desfășurată la societatea comercială reclamată.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare și raportul de investigație

3.1 Prin petiția nr. 17785 din data 04.12.2007, petentul sesizează faptul ca in data de 10.07.2006 a depus la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării memoriul nr.3415 prin care a sesizat încălcarea gravă a drepturilor profesionale de către angajator, la punctul de lucru din str.Violetelor nr.14, sector 6 București.

3.2 S-a constituit Dosarul nr.260/2006 și s-a emis Hotărârea nr.147/02.04.2007 prin care s-a constatat fapte de dicriminare conform dispozițiilor OG 137/2000, republicată.

3.3 Petentul afirmă că până la data petiției nr. 17785 din data 04.12.2007 situația nu s-a schimbat în sensul că a fost ținut în curtea societății timp de 11 luni (01.09.2005-01.08.2006), iar de atunci stă izolat de restul colectivului, având loc de muncă separat, într-un colț, cu toate că prestează aceeași activitate ca și ceilalți colegi de serviciu, se spală separat, în toaleta unității, vestiarul fiind separat, într-un depozit de materiale, unde nu există sursă de încălzire, colegii neavând voie să vorbească cu petentul fiind ameninzați cu demiterea sau cu reducerea salariului, iar petentul nu are voie să se deplaseze în interiorul unității.

3.4 Petentul susține că este singurul angajat care își primește bani pe card, iar salariul nu a fost mărit din anul 2003, în timp ce colegii de serviciu primesc salarii mult mai mari pentru aceeași activitate.

3.5 Petentul consideră că a trecut destul timp de la emiterea hotărârii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, timp în care nu s-a schimbat situația și solicită intervenția promptă a acestei instituții.

3.6 În data de 14.01.2008 echipa de investigații formată din V Ș și S V s-a deplasat la sediul SC. Venus DSH Import Export SRL, pentru a investiga memoriul domnului Prisecaru Cristian, memoriu prin care se semnaleză continuarea tratamentelor discriminatorii aplicate petentului la locul de muncă.

3.7 La fața locului, consilierii CNCD au discutat cu domnul P C care a reiterat ideea că, tratamentul discriminatoriu la care este supus nu a încetat nici până în prezent (a continuat și ulterior emiterii Hotărârii Colegiului Director nr. 147/02.04.2007, hotărâre favorabilă petentului).

3.8 În continuarea investigațiilor a fost contactată conducerea SC. Venus DSH SA, respectiv domnul director C M care a subliniat faptul că după primirea Hotărârii CNCD „nu a mai schimbat nici o vorbă” cu dl P C . Din punct de vedere ierarhic, între domnul P C și domnul C M se mai află alți doi șefi, șeful direct al petentului fiind domnul D C .

3.9 La sugestia petentului, echipa de investigații a întrebat care este justificarea faptului că petentul (deși este încadrat ca motostivuatorist în cadrul firmei) nu își desfășoară activitatea pe un motostivuator ci în departamentul de „supermarket”. Domnul director C M a subliniat faptul că activitatea curentă a petentului se regăsește în atribuțiile spscificate în fișa postului precum și faptul că, fostul departament al petentului, cel de export, a fost desființat.

3.10 Referitor la afirmația petentului că banii îi sunt virați pe card în timp ce toți ceilalți colegi îi primesc „în mână”, domnul director C M a precizat că petentul însuși a solicitat viramentul pe card printre alte motive fiind și cel că astfel putea beneficia de prevederile băncii emitente cu privire la acordarea unor credite sub forma descoperirii de card.

3.11 La aceste discuții, au participat și domni M M colaborator al firmei și D E , inginer în cadrul SC. Venus DSH SA, fără a furniza însă date suplimentare față de dl director C M .

3.12 Urmare a solicitării echipei de investigații, au fost purtate discuții cu colegii de departament ai petentului: I C – lucrător depozit, A Ș - lucrător depozit, C P - lucrător depozit, M L -



lucrător depozit, T M – lăcătuș și B R – șofer. Toți aceștia au subliniat în primul rând, faptul că nu doresc să dea declarații scrise. Cu privire la domnul P C , au precizat că nu au fost amenințați cu repercusiuni din partea conducerii dacă stau de vorbă cu petentul și au subliniat faptul că, oricum programul de lucru și cuantumul activității desfășurate nu le permit să stea prea mult de vorbă. În opinia acestora domnul P C este „un băiat muncitor” însă nu este prea deschis spre comunicare fiind mai ursuz. Din punctul acestora de vedere, problema semnalată este strict de competența părților direct implicate.

3.13 Cu privire la locul în care se schimbă angajații firmei, șoferul și lăcătușul au precizat că se schimbă în garaj, locul din vestiar se repartizează în funcție de momentul angajării în firmă (dacă atunci când te angajezi toate vestiarele sunt ocupate, se recurge la improvizații). De asemenea colegii săi nu consideră că domnul P C este izolat sau marginalizat, întrucât masa la care lucrează este amplasată în apropierea bancului de lucru la care lucrează aceștia.

3.14 Echipa de investigații a vizitat locul de muncă al petentului constatând următoarele: dl P își desfășoară activitatea la o masă amplasată separat de bancul de lucru la care lucrează colegii săi, iar vestiarul său se află într-o anexă a atelierului ce nu are o sursă de încălzire.

IV. Citarea părților

4.1 Având în vedere prevederile art. 20, alin. 4, 5 și 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, au fost citați următorii:

- P C , prezent;
- SC Venus DSH Import Export SRL, prin reprezentant C M , prezent;

4.2 Procedura de citare legal îndeplinită la data de 24.07.2008, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

4.3 Procedura de citare a fost reluată la data de 02.10.2008, moment în care au fost citate părțile și martorii:

- P C , prezent;
- SC Venus DSH Import Export SRL, prin reprezentant C M , prezent;
- S D M , absent, a depus declarație scrisă;
- D C , prezent, a depus declarație scrisă;
- I C G , prezent;
- B R , prezent.

4.4 Procedura de citare legal îndeplinită la data de 02.10.2008, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.



V. Susținerile părților

5.1.1 Petentul, atât prin petiție, cât și în cadrul ședinței de audieri la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, a susținut că este supus unui tratament discriminatoriu de către directorul unității în care își desfășoară activitatea.

5.2.1 Prin adresa nr. 1999/30.01.2008 reclamatul transmite punctul său de vedere, în care se subliniază că petentul se referă la perioada 01.09.2005 – 01.08.2006, perioadă care a făcut obiectul unui alt dosar soluționat prin Hotărâre a Colegiului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

5.2.2 Petentul nu este izolat de restul colectivului și nu are loc de muncă separat, întrucât își desfășoară activitatea în aceeași încăpăre cu ceilalți salariați.

5.2.3 Referitor la modalitatea de plată a salariului, petentul a solicitat plata acestuia într-un cont deschis la BCR, iar ulterior a solicitat plata salariului într-un cont deschis la BRD, așa cum rezultă din cererea petentului nr.62/13.06.2006, a cărei copie xerox, reclamatul o depune la dosar.

5.2.4 Referitor la majorarea salariilor tuturor angajaților, aceasta s-a făcut începând cu data de 01.11.2004, inclusiv salariul petentului.

5.2.6 Domnul S D M , în calitate de martor, depune la dosar o declarație scrisă, din care reiese că a desfășurat activitatea profesională la societatea reclamată în perioada 1994 - 01.10.2006 și susține că afirmațiile petentului se confirmă.

5.2.7 Domnul D C , în calitate de martor, depune la dosar o declarație scrisă, din care reiese că a desfășurat activitatea profesională la societatea reclamată în perioada 01.04.2007 – 31.10.2007 și susține petiția petentului.

5.2.8 I C G , în calitate de martor, susține că cele afirmate de petent nu sunt conforme adevărului, pentru că petentul nu este supus unui tratament discriminatoriu.

5.2.9 B R , în calitate de martor, susține că cele afirmate de petent nu sunt conforme adevărului, pentru că petentul nu este supus unui tratament discriminatoriu.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că în petiția dedusă soluționării se invocă acte/fapte de la locul de muncă, ca fiind discriminatorii.

6.2.1 **În drept**, 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 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/Sueda, 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)

6.2.2. 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.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

6.2.3 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, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 mai devreme pentru a ne gasi 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.

6.2.4 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)

6.2.5 În speță, Colegiul Director analizând petiția, așa cum este redactată și audierea părților și a martorilor, este de opinie că faptele sesizate cu privire la un tratament de izolare la locul de muncă a petentului, nu sunt susținute de probe concludente pentru a fi calificate drept fapte de discriminare, așa cum sunt reglementate prin dispozițiile O.G. 137/2000, republicată. De asemenea, Colegiul Director nu poate reține un criteriu care să stea la baza faptelor sesizate de petent.



6.2.6 Colegiul Director reține că, în privința faptului că petentul primește drepturile salariale pe card, există la dosar cererea acestuia de a-i fi virat salariul pe card.

6.2.7 Colegiul Director este de opinie că în privința creșterilor salariale nu pot fi reținute probe suficiente pentru a califica faptele, drept fapte de discriminare, așa cum sunt reglementate prin dispozițiile O.G. 137/2000, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (4) și alin. (7) și art. 26 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, **în unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate cu privire la un tratament de izolare la locul de muncă al petentului, nu sunt susținute de probe suficiente pentru a fi calificate drept fapte de discriminare, așa cum sunt reglementate prin dispozițiile O.G. 137/2000, republicată;

2. Aspectul sesizat cu privire la faptul că petentul primește drepturile salariale pe card, nu pot fi reținute fapte de discriminare, așa cum sunt reglementate prin dispozițiile O.G. 137/2000, republicată;

3. Aspectul sesizat cu privire la creșterile salariale nu sunt susținute de probe suficiente pentru a fi calificate drept fapte de discriminare, așa cum sunt reglementate prin dispozițiile O.G. 137/2000, republicată;

4. Clasarea dosarului;

5. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

6. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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:

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan - Membru

IONIȚĂ Gheorghe – Membru

NITĂ Dragoș Tiberiu – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

TRUINEA Roxana Paula – Membru



Data redactării : 26.02.2009

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal de 15 de zile de la comunicare constituie de drept titlu executoriu.