

**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Măracineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 344
din 23.06.2009**

Dosar nr.: 818/2008

Petiția nr.: 15807 din data 11.12.2008

Petent: C M

Reclamat: SC Iproeb SA

Obiect: petenta se consideră discriminată de faptul că i-a fost schimbat locul de muncă din cauza faptului ca e femeie, iar la noul loc de muncă nu are condiții normale de desfășurare a activității.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. C M , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. SC Iproeb SA, cu sediul în Bistrița, str. Drumul Cetății, nr.19, jud. Bistrița Năsăud

II. Obiectul sesizării

2.1. Petenta se consideră discriminată de faptul că i-a fost schimbat locul de muncă, iar la noul loc de muncă nu are condiții normale de desfășurare a activității, aceasta suferind o intervenție chirurgicală la ochi.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Sesizarea petentei se referă la nemulțumirea acesteia privind schimbarea locului de muncă deoarece este singura femeie gestionar, iar conflictele avute cu conducerea instituției au dus la mutarea petentei la un alt loc de muncă.

IV. Procedura de citare

4.1. 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.

4.2. Prin adresa cu nr. 2130 din 18.02.2009 a fost citată petenta. Prin adresa 2135



din 18.02.2009 a fost citată SC Iproeb SA, în calitate de reclamată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 24.03.2009.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petenta susține că a fost discriminată de faptul că i-a fost schimbat locul de muncă, iar la noul loc de muncă nu are condiții normale de muncă, aceasta suferind o intervenție chirurgicală la ochi.

5.1.2 Petenta consideră că e o discriminare între femei și bărbați, chiar dacă decizia de schimbare a locului de muncă menționează că este o organizare a activității de la locul de muncă al petentei. Petenta menționează că noul loc de muncă se va desființa și urmează să intre în șomaj.

Susținerile reclamatei

5.2.1 Reclamata susține că petiția petentei nu are obiect determinat, iar afirmația acesteia că și-ar fi pierdut locul de muncă este nereală.

5.2.2 Urmare măsurii de reorganizare s-a stabilit ca petenta să fie transferată în cadrul firmei, la o altă secție, cu același salariu, transfer cu care petenta a fost de acord. În urma efectuării fișei de aptitudini, emisă de un medic, s-a constatat că salariața poate ocupa postul în cauză, fiind aptă condiționat de evitarea eforturilor fizice mari.

5.2.3 Reclamata susține că datorită crizei financiare, societatea este afectată în mod direct și din lipsa comenzilor de producție, în cadrul societății se prognozează reduceri de personal. Reclamata mai arată că activitatea de producție s-a redus cu cca 55% din programul de activitate ceea ce a dus la scăderea drastică a veniturilor financiare.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, petenta se consideră discriminată de faptul că i-a fost schimbat locul de muncă, iar la noul loc de muncă nu are condiții normale de desfășurare a activității.

6.2. **În drept**, analizând faptele reținute în acest caz, **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 induce 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)

6.3. 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. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismou 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)

6.4. 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 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 găsi 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.

6.5. 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)

6.6. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art. 2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

6.7 Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei/petentilor, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate 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.

6.8. 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 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 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că este supus analizei tratamentul la care susține petenta că a fost supusă la locul muncii de către angajator și alți colegi.

6.9. Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit 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 găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu.

6.10 Subsecvent reținerii unei împrejurări generice de tratament diferit, Colegiul Director se raportează la obiectul petiției pentru a analiza dacă ne situăm în câmpul unor categorii de persoane plasate în situații analoage sau comparabile. Curtea Europeană a Drepturilor Omului în analiza raportului de analogie sau comparabilitate a unor categorii profesionale a apreciat asemănările sau diferențele ce decurg din statutul profesiilor, condițiile de intrare în profesie, natura funcțiilor îndeplinite, modul de exercitare a funcțiilor respective, etc. (vezi cauza VAN DER MUSSELE v. BELGIUM, *Application no. 8919/80*, JUDGMENT, 23 November 1983, parag. 46)

6.11 Colegiul Director analizând plângerea formulată de către dna C M nu poate reține un tratament diferențiat la care a fost supusă petenta față de colegii dansei. Sub acest aspect Colegiul Director nu poate reține o situație de comparabilitate între dna C M și un alt angajat deoarece, din documentele aflate la dosar reiese că aceasta i-a fost schimbat locul de muncă datorită unor proceduri administrative la care ea a consimțit. Pe de alta parte Colegiul Director reține că firma are probleme de natura economică ceea ce a dus la diminuarea activității firmei și la trimiterea în somaj tehnic a salariaților, cu randul. În această situație se găsește și petenta care, la fel cu alți colegi, este trimisă periodic în somaj tehnic. Sub acest aspect nu se poate reține că petentei i-a fost aplicat un tratament diferit ci i s-a aplicat același tratament care se aplica și altor persoane aflate în aceeași situație.

6.12. Colegiul Director a analizat existența celui de-al doilea element constitutiv al unei fapte de discriminare, existența criteriului de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale care este concretizat, materializat în fapt și care constituie mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

6.13 Colegiul Director, analizând plângerea formulată de către petentă, constată că se invocă un tratament diferențiat și se indică criteriul de gen, adică petenta susține că tratamentul diferențiat care i se aplică este generat de faptul că este femeie. Sub acest aspect, Colegiul Director nu poate constata întrunirea celui de-al doilea element constitutiv al faptei de discriminare deoarece din faptele arătate în memoriu și din



documentele depuse la dosar de către reclamată nu rezultă o legătură de cauzalitate între tratamentul aplicat petentei și criteriul invocat de aceasta.

6.14 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 datorită unuia din criteriile prevăzute de lege 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.

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** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu constituie acte de discriminare conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, 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

ISTVAN HALLER – Membru



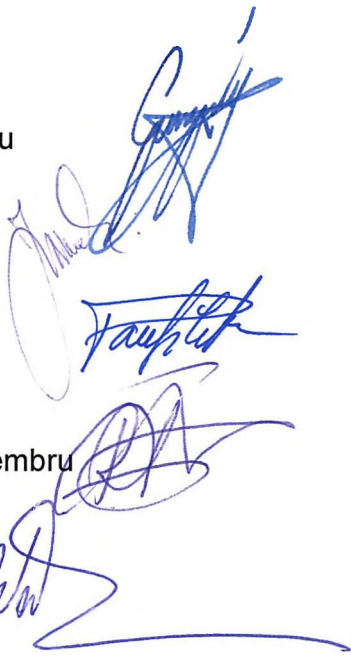
GERGELY DEZIDERIU – Membru

IONITĂ GHEORGHE - Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

VASILE MONICA - Membru



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.

