



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA 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. 268
din 04.07.2011**

Dosar nr.: 91/2011

Petiția nr.: 1399/28.02.2011

Petent: T A

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1 T A , cu domiciliul în

I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1 S.C. APAVITAL S.A. Iași, cu sediul în Iași, str. M. Costăchescu nr. 6, județul Iași

I.2.2 C C din cadrul S.C. APAVITAL S.A. Iași, cu sediul în Iași, str. M. Costăchescu nr. 6, județul Iași

I.2.3 I A din cadrul S.C. APAVITAL S.A. Iași, cu sediul în Iași, str. M. Costăchescu nr. 6, județul Iași

II. Obiectul sesizării, descrierea presupusei fapte de discriminare și susținerea părților

2.1 Petentul este angajat la S.C. Apavital cu carte de muncă pe perioadă nedeterminată în meseria de electrician. În luna septembrie 2010 i-a fost schimbat locul de muncă fără să semneze o decizie a schimbării survenite. În luna noiembrie 2010 Serviciul Resurse Umane a organizat o testare cu personalul în vederea reducerii numărului personalului de tură de la cele două stații de pompare, fără a fi informat de rezultatele testului.

2.2 Petentul consideră că i s-a încălcat dreptul la informare și șanse egale. Ulterior a aflat nota , dar unei alte persoane cu notă mai mică i s-a dat decizie pe post de electrician, încălcându-se Codul muncii. Nu i se dă echipamentul de protecție adecvat.



2.3 Reclamatul comunică faptul că este operator regional în domeniul serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare iar petentul, domnul A: T este salariat al unității din 1981, fiind angajat inițial ca muncitor necalificat și promovat ulterior pe meserii ca operator hidro și electrician urmare a absolvirii unor cursuri de calificare. În prezent este angajat ca electrician în cadrul secției Distribuție - sector Operațional Distribuție Nord.

2.4 Reclamatul susține că petentul consideră eronat că i-a fost schimbat locul de muncă, locul său de muncă nefiind Stația de pompe O. Băncilă, acesta fiind doar un obiectiv în cadrul sectorului. Pentru a i se repartiza o sarcină de serviciu în cadrul sectorului nu este necesară o decizie sau o modificare a contractului de muncă.

2.5 Reclamatul comunică faptul că testarea invocată de petent a fost organizată în conformitate cu prevederile art. 47 (3) din Regulamentul intern. Petentul a obținut o notă mare, ceea ce a determinat primirea unor sarcini de serviciu mai complexe decât exploatarea unor echipamente într-o stație de pompare a apei. Petentului i s-a propus un post de electrician în Stația de epurare care este dotată cu echipamente de ultimă generație, iar acesta a refuzat.

2.6 Reclamatul transmite că în ceea ce privește echipamentul individual de protecția muncii, petentul îl deține în conformitate cu anexa nr.1 din Contractul Colectiv de Muncă.

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.

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.1946/17.03.2011, a fost citat domnul A T în calitate de petent. Prin adresa nr.1947/17.03.2011 a fost citat domnul C C din cadrul S.C. Apavital S.A în calitate de reclamat, prin adresa nr.1951/17.03.2011 a fost citată S.C. Apavital S.A prin reprezentant, în calitate de reclamat, iar prin adresa nr.1952/17.03.2011 a fost citat domnul I A în calitate de reclamat, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.04.2011.

IV. Motivele de fapt și de drept

4.1 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/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)

4.2 În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statat 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 Zuccheri 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 para.91)

4.3 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 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.

4.4 În speță, analizând petiția și concluziile scrise, precum și susținerile reclamatului, Colegiul Director cu privire la cele sesizate de petent, respectiv aspecte care țin de condițiile contractuale de muncă în care își desfășoară activitatea, nu poate reține un criteriu de discriminare care să fi stat la baza respectivului tratament considerat discriminatoriu. Colegiul Director raportându-se la prevederile art.2 din O.G. 137/2000, republicată, este de opinie că nu se întrunesc astfel elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, așa cum este prevăzută în actul normativ în vigoare.

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. Aspectele sesizate în petiție nu intră sub incidența dispozițiilor art.2 din O.G.137/2000, republicată;
2. Clasarea petiției;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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

GERGELY Dezideriu – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

POP Ioana Liana – Membru

VASILE Vasile Alexandru-Membru

Hotărâre redactată: D.N.T

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.

