



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

### HOTĂRÂREA NR. 351 din 08.09.2011

**Dosar nr: 74/2011**

**Petiția nr: 1181/17.02.2011**

**Petent: I S**

**Reclamat: S.C. Feral S.R.L. Tulcea**

**Obiect:** Interdicția accesului în incinta întreprinderii, neangajare pe postul deținut anterior, neacordarea sporului de vechime, neacordarea sporului pentru condiții grele, neacordarea concediului pentru anul 2010 în cursul anului respectiv. Domeniu: hărțuire, egalitate în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. Criteriu: socio-profesional (lider sindical).

#### I. Numele și domiciliul părților

##### I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. I S

##### I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. S.C. Feral S.R.L. Tulcea, Str. Taberei nr. 2, Tulcea, județul Tulcea.

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul, având calitatea de lider sindical, arată că i s-a interzis accesul în incinta întreprinderii la care lucrează, nu a fost reangajat pe postul deținut anterior, nu i s-a acordat sporul de vechime și sporul pentru condiții grele, nici concediul pentru anul 2010 în cursul anului respectiv.

#### III. Procedura de citare

3.1. În conformitate cu art. 20 alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 15.03.2011 (filele 5-6 din dosar).

3.3. La audierea din 15.03.2011 s-au prezentat părțile.



- 3.2. Părțile au fost citate pentru data de 15.03.2011 (filele 5-6 din dosar).  
3.3. La audierea din 15.03.2011 s-au prezentat părțile.  
3.4. În urma audierii s-a dispus efectuarea unei investigații la fața locului.  
3.5. Părțile au fost recitate pentru 14.06.2010 (filele 461-462 la dosar).  
3.6. La audierea din 14.06.2010 părțile s-au prezentat.

#### IV. Susținerile părților

##### 4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, lider sindical, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 1181/31.01.2011**, arată următoarele:

- în anul 2009 a fost concediat pentru organizarea unei greve;
- instanța a emis două decizii (în 2009 și 2010) obligând reclamata să-l reangajeze pe postul deținut anterior;
- nu a fost reangajat conform deciziilor instanțelor de judecată;
- nu i se permite accesul în incinta reclamatei, astfel stă opt ore pe zi la poarta întreprinderii.

Depune acte în susținerea celor afirmate (filele 3-4).

4.1.2. Cu ocazia audierii din 15.03.2011 petentul a formulat și alte capete de cerere, arătând că nu i s-a acordat sporul de vechime și sporul pentru condiții grele, nici concediul pentru anul 2010 în cursul anului respectiv. A depus acte în susținerea celor afirmate (filele 8-31).

4.1.3. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 2457/08.04.2011** (filele 293-297) petentul își menține cele arătate anterior. Depune acte la dosar (filele 298-456).

4.1.4. Prin concluziile scrise la dosar, înregistrate cu **nr. 2488/11.04.2011** (filele 457-459 la dosar), petentul își menține poziția anterioară. Depune un ziar la dosar (fila 460 din dosar).

4.1.5. Cu ocazia audierii din 14.06.2010 petentul a solicitat eliberarea copieii unor documente depuse la dosar (filele 463-464).

4.1.6. Prin concluziile scrise la dosar, înregistrate cu **nr. 3904/30.06.2011** (filele 470-474 la dosar), petentul își menține poziția anterioară.

##### 4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. În cadrul ședinței de audieri din data de 15.03.2011, reclamata a depus la dosar **Adresa nr. 8852/14.03.2011**, prin care arată următoarele aspecte:

- societatea a fost obligată să se restructureze, astfel nu a fost posibilă reangajarea petentului în postul anterior, desființat;
- alte persoane au acceptat reangajarea pe posturi inferioare;
- petentul refuză să semneze noua fișă a postului;
- nu se interzice accesul petentului în societate;

Depune acte în susținerea celor afirmate (filele 38-82).

4.2.2. Reclamata a depus la dosar **Adresa nr. 8970/25.03.2011**, înregistrată la CNCD cu **nr. 2158/28.03.2011** (filele 85-94), în care arată

- necesitatea restructurării societății;
- situația salariaților afectați de restructurare;
- planificarea concediului petentului pentru anul 2010 s-a făcut începând cu data de 28.03.2011.

4.2.3. Cu ocazia audierii din 14.06.2010 reclamatul a depus poze cu petentul.



4.2.4. Prin **Adresa nr. 9779/28.06.2011**, înregistrată la dosar cu **nr. 3951/04.07.2011** (filele 479-482), reclamatul a depus concluzii scrise la dosar prin care și-a menținut poziția anterioară.

### 4.3. Raportul de investigații

4.3.1. Raportul de investigații, întocmit la 19.05.2011, arată următoarele:

„La sediul S.C. Feral S.R.L. Tulcea, în data de 06.04.2011, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul I. S. , semnatul memoriului înregistrat cu nr. 1181/17.02.2011. Acesta a înmănat reprezentanților C.N.C.D. o completare denumită Note scrise, împreună cu 34 de Anexe. De asemenea a precizat următoarele:

- prin decizia nr. 578/30.03.2009 S.C. Feral S.R.L. Tulcea l-a concediat a doua oară, de data aceasta ca urmare a desființării locului de muncă; totodată, pentru a nu crea suspiciuni cu privire la intenția evidentă de a-l elimina, conducerea S.C. Feral S.R.L. Tulcea a mai desființat locurile de muncă a 20 salariați TESA, invocând o situație falsă (o așa-zisă blocare a accesului la contractarea energiei electrice necesară funcționării cuptoarelor metalurgice); în septembrie 2009, S.C. Feral S.R.L. Tulcea a reangajat 18 din cele 20 de persoane disponibilizate la data de 01.05.2009, pe aceleași funcții și cu aceleași atribuții;

- domnul B. C. a fost angajat pe postul de șef formație, distribuindu-i-se atribuțiile ce-i reveneau dumnealui prin fișa postului de Șef Atelier de poluare;

- după ce a fost reintegrat în muncă (ca urmare a deciziei instanței de judecată), prin decizia nr. 307/15.04.2010, S.C. Feral S.R.L. Tulcea a refuzat în mai multe rânduri să-i facă instructajul la locul de muncă pentru postul de Șef Atelier Depoluare, susținând în continuare că în noua structură organizatorică a societății nu se mai regăsește respectivul post; deoarece era obligat să facă instructajul pe o altă funcție decât cea care îi corespunde de drept, a sesizat ITM-ul, instructajul efectuându-se în prezența inspectorilor;

- începând cu luna iulie 2010 S.C. Feral S.R.L. Tulcea i-a diminuat veniturile salariale cu 37%, fără a i se comunica o decizie; în acest sens se poate observa din fluturașii de salariu aferenți pentru lunile mai 2010, iunie 2010, iulie 2010, august 2010, noiembrie 2010, decembrie 2010, ianuarie 2011, februarie 2011, faptul că începând cu luna iulie 2010 nu i s-a mai plătit sporul de condiții grele, iar timp de 2 luni (iulie 2010-august 2010) i s-a sistat și plata sporului de vechime; de asemenea, este singurul salariat din unitate căruia nu i s-a introdus în salariul de bază sporurile, conform prevederilor CCM la nivel de unitate;

- a solicitat concediul de odihnă aferent anului 2010 începând cu 07.12.2010, având în vedere că mai avea la dispoziție doar o singură lună din anul 2010 pentru efectuarea respectivului concediu; solicitarea de concediu de odihnă începând cu data de 28.03.2011 a fost întocmită după audierile de la C.N.C.D. din data de 15.03.2011 și antedatată cu data de 08.12.2011;

- în continuare are interdicție de a intra în incinta societății, petrecându-și majoritatea timpului la punctul de acces în unitate (interdicția respectivă este pusă în aplicare de firma de pază); cu privire la acest aspect nu dorește să dea nume de angajați care ar putea să confirme faptul că staționează zinic la poarta de acces a societății, deoarece ar însemna să-i supună riscului de a fi dați afară;

- domnul B. C. este liderul noului înființat sindicat FERAL;

- nu cunoaște situația actuală a sindicatului al cărui președinte este, deoarece S.C. Feral S.R.L. Tulcea nu a mai colaborat cu dumnealui; personal nu a semnat cereri de retragere din sindicat a membrilor, motiv pentru care consideră că înscrierile respectivelor persoane în cel de al doilea sindicat (FERAL) sunt nelegale.



În continuarea verificărilor, echipa de investigații a purtat discuții cu următorii reprezentanți ai S.C. Feral S.R.L. Tulcea:

- dl. M A – consilier juridic;
- d-na S S – consilier juridic;
- d-na Ș G – Șef Birou Resurse Umane.

Aceștia au comunicat următoarele:

- nu există nici un ordin de interdicție în ceea ce privește accesul domnului I S în incinta societății, fiind alegerea sa să stea la punctul de acces (ca o dovadă că i se permite accesul în societate, membrii echipei de investigație au fost îndrumați să discute cu personalul de pază precum și cu personalul de la cantina unității unde domnul I S își petrece cea mai mare parte a timpului);

- toți membrii sindicatului FEROM s-au retras prin cerere de retragere și s-au înscris în sindicatul FERAL;

- mulți dintre cei care au fost reangajați în septembrie 2009 au acceptat posturi inferioare celor deținute anterior reorganizării; cei care au refuzat numirea pe astfel de posturi au părăsit societatea (printre aceștia și domnul S G );

- planificarea concediului de odihnă pe anul 2010 al domnului I S nu a fost făcută deoarece în perioada octombrie-noiembrie 2009 (perioada de planificări a concediilor) acesta nu mai era angajatul societății; întrucât domnul I S mai avea de efectuat 20 de zile din concediul de odihnă aferent anului 2009, în data de 05.11.2010 prin notificarea nr. 3650, i-a fost adus la cunoștință faptul că începând cu data de 08.12.2010 intră în concediu de odihnă; ulterior, în data de 08.12.2010, domnul I S a fost notificat printr-o notă că va efectua concediul de odihnă aferent anului 2010 începând cu data de 28.03.2011; domnul I S a refuzat să primească nota de plecare în concediu, drept urmare aceasta i-a fost comunicată cu poșta și printr-un executor judecătoresc; după revenirea acestuia din concediu se va trece la planificarea concediului său de odihnă aferent anului 2011;

- șeful de formație este un post inferior șefului de atelier, neputându-se pune semnul egalității între cele 2.

În data de 07.04.2011 echipa de investigații a continuat discuțiile cu reprezentanții S.C. Feral S.R.L. Tulcea. Aceștia au precizat următoarele:

- domnului I S i s-a oferit un post de subinginer în martie 2008 pe care l-a refuzat, post superior celui de șef formație (ocupat de un maestru);

- domnul B C a fost numit pe postul de șef formație într-un moment în care domnul I S nu fusese repus în funcție de instanța de judecată, aflându-se în litigiu cu societatea;

- este absurdă susținerea petentului privind concedierea sa prin întreruperea în acest scop a contractului de furnizare a energiei electrice;

- sporurile salariale privind condițiile grele de muncă și de conducere nu i s-au mai acordat pentru că nu a mai desfășurat activități care să necesite astfel de sporuri (după reintegrare a primit timp de două luni aceste sporuri dar după aceea conducerea S.C. Feral S.R.L. Tulcea a considerat anormală primirea lor)

- personalul TESA nu primește spor de condiții grele de muncă, ci doar personalul implicat în mod direct în procesul de producție (nu se poate considera că dl. I S este implicat în mod direct în procesul de producție având în vedere faptul că dumnealui nu desfășoară nici o activitate);

- domnul I S a refuzat în mai multe rânduri să i se facă instructajul la locul de muncă; a acceptat acest lucru doar în prezența inspectorilor de la ITM; de asemenea inspectorii ITM au constatat că lucrătorilor nu li se interzice să se adăpostească la cantina unității atunci când condițiile meteo sunt nefavorabile;

- liderii sindicatului FEROM nu au fost concediați, ci au plecat din societate la cerere;



- înainte de reorganizarea S.C. Feral S.R.L. Tulcea au existat trei posturi de șef atelier, ocupate de domnii D S (care a acceptat o funcție inferioară celei deținute anterior), P T (care nu a acceptat o funcție inferioară celei deținute anterior, plecând la o altă societate) și I S.

- domnul I S a primit 3 salarii compensatorii în urma concedierii, dar pe care nu le-a restituit deși a fost reintegrat în funcție de instanța de judecată;

- nu s-au făcut amenințări asupra angajaților că vor fi sancționați dacă vor fi surprinși discutând cu petentul.

La finalul discuțiilor echipa de investigație a solicitat reprezentanților S.C. Feral S.R.L. Tulcea copii după o serie de documente, conform anexei la raport (proces verbal de predare-primire încheiat în data de 07.04.2011 între reprezentanții C.N.C.D. și reprezentanții S.C. Feral S.R.L. Tulcea).

În continuarea verificărilor echipa de investigație a purtat discuții cu personalul de pază aflat la intrarea în incinta societății. Atât domnul O I, șef obiectiv, cât și C M agent pază, au negat faptul că ar fi primit vreun ordin de a nu-i permite domnului I S accesul în incintă. Mai mult, aceștia au menționat că domnul I S are card de acces pe care îl folosește oricând dorește mai ales pentru a merge la cantina societății.

În cantina S.C. Feral S.R.L. Tulcea, doamna I M șef bucătar, a precizat că domnul I S își petrece o mare parte din timpul său în incinta cantinei citind ziare, mâncând sau discutând cu colegii. Cantina este deschisă toată ziua mai puțin dimineața când se face igienizarea."

4.3.2. Au fost depuse probe la dosar (filele 96-292)

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată, la art. 2, oferă următoarele definiții pentru discriminare:

(1) 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.

[...]

(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

5.1.2. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere



- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- fără să existe o justificare obiectivă.

5.1.2.1.1. 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 nici o 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).

5.1.2.1.2. 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*”.

5.1.2.1.3. 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.

5.1.2.1.4. 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.*”).

5.1.2.2. 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*”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamantului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.1.2.3. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]*”, art. 2 alin. 1: [...] „*restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]*”; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”).

5.1.2.4.1. Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „*în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare*”).

5.1.2.4.2. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.



5.1.2.4.3. Privind justificarea obiectivă, prin jurespundența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);

- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);

- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.1.2.4.4. În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform **Convenției europene a drepturilor omului**, libertatea de exprimare poate fi restrâns pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

5.2. Privind interdicția de a permite accesul petentului în incinta societății reclamate, Colegiul director constată că nu există suficiente probe care să susțină această afirmație. Cu privire la probarea faptelor de discriminare, O.G. nr. 137/2000, republicată, la art. 20 alin. 6 prevede: „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*” Pentru a clarificasituația, s-a dispus efectuarea unei investigații la fața locului, martorii însă nu susțin cele afirmate de petent.

5.3. Privind reangajarea petentului, Colegiul director arată că prevederile **O.G. nr. 137/2000** nu sunt incidente cu privire la executarea deciziei instanțelor de judecată privind reangajarea petentului. Doar instanța are competența de a analiza dacă reangajarea este sau nu conformă cu hotărârea rămasă definitivă și executorie. Ceea ce constată Colegiul director este că nu doar petentul, ci și alte persoane s-au aflat în situația desființării posturilor deținute la societatea reclamată, astfel, conform celor arătate la pct. 5.1.2.1.4., fapta nu reprezintă discriminare.

5.4.1. Privind neacordarea sporului de vechime, Colegiul director constată că acest spor trebuie acordat tuturor angajaților, în virtutea **Codului muncii**, în funcție de vechime, fără a ține cont de alte aspecte ale angajării.





5.4.3. Probele depuse la dosar arată că alte persoane au beneficiat de sporul de vechime.

5.4.4. În concluzie există o diferențiere care atinge un drept (dreptul la sporul de vechime, asigurat prin **Contractul colectiv de muncă**).

5.4.5. Petentul a invocat un criteriu socio-profesional (calitatea de lider sindical care a organizat o grevă și pentru care i s-a desfășurat în mod nelegal contractul de muncă). Conform **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 6 prevede: „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*” Reclamata nu a oferit o altă motivație și o justificare obiectivă a neacordării sporului de vechime pentru petent.

5.4.6. În consecință, Colegiul director constată că neacordarea sporului de vechime pentru petent reprezintă o discriminare directă conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, fapta reprezentând o excludere pe criteriul socio-profesional care are ca efect înlăturarea recunoașterii folosinței, în condiții de egalitate, a drepturilor salariale. Conform art. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul*”.

5.5. Privind neacordarea sporului pentru condiții grele, Colegiul director consideră că reclamatul a oferit o justificare obiectivă, arătând că în condițiile legii acest spor se poate acorda doar acelor persoane, care lucrează în condiții grele, ori petentul nu desfășoară o astfel de activitate. Colegiul director constată că petentul nuse află în situație similară cu persoanele care primesc acest spor, prin urmare nu există o situație de diferențiere, conform celor arătate la pct. 5.1.2.1.

5.6.1 Privind neacordarea concediului de odihnă aferent anului 2010 în cursul anului 2010, Colegiul director constată că în conformitate cu probele din dosar petentul urma să-și primească concediul pentru anul 2010 începând cu 28.03.2011.

5.6.2. Reclamatul nu a arătat că a tratat în mod similar și alte persoane, refuzând să acorde concediul pentru anul 2010 în cursul anului 2010.

5.6.3. În concluzie există o diferențiere care atinge un drept (dreptul la odihnă, asigurat prin **Codul muncii**).

5.6.4. Petentul a invocat un criteriu socio-profesional (calitatea de lider sindical care a organizat o grevă și pentru care i s-a desfășurat în mod nelegal contractul de muncă). Conform **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 6 prevede: „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*” Reclamata nu a oferit o altă motivație și o justificare obiectivă a neacordării concediului pentru anul 2010 în cursul anului 2010. Mai mult, reclamata a afirmat în repetate rânduri că petentul nu depune nici o muncă utilă societății, astfel nu a existat nici un impediment de a acorda concediul de odihnă orcând în cursul anului 2010.

5.6.5. În consecință, Colegiul director constată că neacordarea concediului pentru anul 2010 în cursul anului 2010 pentru petent reprezintă o discriminare directă conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, fapta reprezentând o diferențiere pe criteriul socio-profesional care are ca efect înlăturarea recunoașterii folosinței, în condiții de egalitate, a dreptului la odihnă. Conform art. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a*





acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației 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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Interdicția de a permite accesul petentului în incinta societății reclamate nu a fost suficient probat conform art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
2. Refuzul reangajării petentului în funcția deținută anterior nu intră sub incidența **O.G. nr. 137/2000**, republicată, sub aspectul executării sentințelor judecătorești, iar sub incidența **O.G. nr. 137/2000**, republicată, faptele nu reprezintă discriminare, sub raportul tratamentului diferențiat în comparație cu alte persoane;
3. Neplata sporului de vechime pentru petent reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, coroborat cu art. 6 lit. c;
4. Sancționarea S.C. Feral S.R.L. Tulcea pentru neplata sporului de vechime pentru petent cu amenda contravențională în valoare de 1000 RON, conform **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 26 alin. 1 și 2;
5. Neplata sporului de vechime pentru petent nu reprezintă discriminare, conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, situațiile nefiind comparabile și existând o justificare obiectivă;
6. Neacordarea concediului de odihnă pentru anul 2010 în anul 2010 pentru petent reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, coroborat cu art. 6 lit. g;
7. Sancționarea S.C. Feral S.R.L. Tulcea pentru neacordarea concediului de odihnă pentru anul 2010 în anul 2010 pentru petent cu amenda contravențională în valoare de 1000 RON, conform **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 26 alin. 1 și 2;
8. Clasarea dosarului;
9. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice a Județului Tulcea, pentru plata amenzii.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** S.C. Feral S.R.L. va plăti suma totală de 2000 RON la Direcția Generale a Finanțelor Publice a Județului Tulcea și va depune dovada plății amenzii la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în cel mult 15 zile de la momentul în care hotărârea emisă constituie de drept titlu executoriu.

### 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

HALLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

POP IOANA LIANA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării:** 20.09.2011

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

