



**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. 567
din 19.11.2009**

Dosar nr.: 49/2009

Petiția nr.: 1349 din data 04.02.2009

Petent : Sindicatul Sistem Orăștie

Obiect : tratament diferențiat între angajații români și cei italieni

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. Sindicatul Sistem Orăștie, cu sediul procesual în București, Calea Plevnei, bl. 3, et.4, ap.14

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. Sogeco România SRL, cu sediul în Orăștie, str. Luncii, nr.18, jud. Orăștie

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizare cu privire la tratamentul diferențiat la care sunt supuși angajații români față de cei italieni din cadrul Sogeco Romania SRL.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Sesizare cu privire la tratamentul diferențiat la care sunt supuși angajații români față de cei italieni. Petentul arată că există multe divergențe între partea italiana, condusă de domnul R M , și partea română, Petentul consideră că se fac presiuni asupra șefilor români pentru a fi mai drastici cu muncitorii și de a respecta regulamentul interior al societății, în timp ce muncitorii italieni nu respectă acest regulament.

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.7487 din 11.08.2009 a fost citat petentul. Prin adresa cu nr.7486 din 11.08.2009. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.09.2009.

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 petentului

5.1.1 Petentul ne sesizează cu privire la tratamentul diferențiat la care sunt supuși angajații români față de cei italieni. În fapt, există multe divergențe între partea italiana, condusă de domnul R M , și partea română, care consideră că se fac presiuni asupra șefilor români pentru a fi mai drastici cu muncitorii și de a respecta regulamentul interior al societății, în timp ce muncitorii italieni nu respectă acest regulament. Petentul susține că divergențele au fost variate, iar muncitorii români consideră că le este atinsă demnitatea.

5.1.2. Petentul susține că în cadrul fabricii unde sunt angajați membrii sindicatului, s-au întâlnit adesea acte și fapte de restricție sau preferință întemeiate, în special, pe criteriul apartenenței naționale, acte și fapte care au avut drept scop restrângerea folosinței sau exercitării drepturilor acestora legale. Toate aceste fapte au condus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant în rândul salariaților care se consideră hărțuiți moral și care aduce atingere normelor de drept privitoare la discriminarea la locul de muncă și demnității salariaților.

Susținerile reclamatei

5.2.1 Reclamata susține că nu s-a făcut nicio deosebire între persoanele delegate temporar în unitate, ci dimpotrivă, tratamentul a fost egal. Se mai menționează că unitatea reclamată nu intenționează nici să umilească, nici să streseze, nici să intimideze, ci doar să poată produce conform obiectului de activitate prin utilizarea de muncă salariată plătită și prin asigurarea pentru salariați a unor condiții normale de lucru.

5.2.2 Domnul R M are calitatea de responsabil al producției delegat de societatea italiană proprietară, finanțatoare a unității, nefiind angajat al societății din România. Datorită lansării unui produs nou, au fost delegați mai mulți angajați ai acestei societăți în perioada iunie –decembrie 2008, în scopul însușirii de către salariații părții române a procedurilor de lucru pentru acest produs.

5.2.3 Reclamata arată că au fost luate mai multe măsuri care vizau eficientizarea activității, care nu aveau legătură cu naționalitatea angajaților ci cu creșterea productivității, precum înlăturarea scaunelor din sală, obligația de a purta o anumită uniformă în timpul activității, montarea de echipament video.

5.2.4 Reclamata arată că persoanele care au fost detașate de la firma parteneră din Italia nu au calitatea de angajate ale firmei din România.



VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, sesizare cu privire la tratamentul diferențiat la care sunt supuși angajații români față de cei italieni din cadrul Sogeco Romania SRL.

6.2. 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-și găsește nicio 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 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)

6.4. Curtea Constituțională a României a statuat cu valoare de principiu că „principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență. (Vezi Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, Decizia nr.307 din 27 decembrie 1994, Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, Decizia nr.20/2000, Decizia nr.49/2000, Decizia nr.126/2000, Decizia nr.151/2000 și altele) În același sens, cu referire la interpretarea și aplicarea prevederilor art.16 alin.1 și 2 din Constituție, prin Decizia nr.1 din 8 februarie 1994 Plenul Curții Constituționale a statuat că „Principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit nu sunt diferite. De aceea el nu exclude, ci dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite”.

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 prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată.

6.7. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

6.8. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, 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.

6.9. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale Art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.10. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director ia act de faptul că petentul, Sindicatul Sistem Orăstie, în petiția dedusă soluționării, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării solicitând constatarea unei fapte de discriminare circumstanțiată prin condiții diferite de muncă și tratament diferit la locul de muncă, pe motivul naționalității. Colegiul reține că petentul invocă mai multe tratamente, pe care le consideră degradante, pe care angajatorul le aplică personalului român încadrat la firma respectivă.

6.11. Colegiul director reține că în opinia petentului circumstanța tratamentului diferențiat este materializată în cauză prin condiții de muncă diferite. Astfel, petentul invocă faptul că au fost înlăturate scaunele din sală, a fost instituită obligația de a purta o anumită uniformă în timpul activității, a fost montat echipament video. Petentul susține că doar angajații români trebuie să stea în picioare când completează anumite documente, că doar angajații români trebuie să poarte uniformă în timpul activității, că echipamentul video a fost montat pentru supravegherea doar a angajaților români, precum și alte tratamente de natură a crea un sentiment de inferioritate pentru angajații români.



6.12. Analizând probele depuse la dosar, Colegiul Director observă reclamata recunoaște că a înlăturat scaunele dintr-o incinta, că angajatii sunt obligati să poarte uniforme în timpul activității precum și că a montat aparatură video în incinta în care se desfășoară activitatea. Pe de altă parte reclamata susține că angajatii din Italia nu sunt angajații firmei Sogeco ci a firmei partenere din Italia, între Sogeco SRL și angajatii italieni neexistând nici un raport de muncă direct. Reclamata sustine că a înlăturat scaunele din incinta în care se află banda de producție pentru eficientizarea activității, în încăperea respectivă desfășurându-și activitatea și angajati români și italieni. Reclamata menționează că a montat aparatură video pentru supravegherea activității, fără legătură cu naționalitatea angajaților, camerele fiind fixate pe banda de producție. În ceea ce privește uniformele impuse pentru angajati, ele sunt impuse pentru toți angajații Sogeco SRL, indiferent de naționalitatea acestora, pentru desfășurarea în condiții de igienă și protecție a activității. Reclamata a mai arătat că angajații italieni au uniforme pe care le impune firma angajatoare din Italia. Reclamata a mai arătat că angajații de la firma din Italia, firma parteneră, nu sunt angajați Sogeco, nu are cu ei nici un raport de muncă direct și nu poate dispune asupra acestora nici un fel de măsuri administrative. Sub acest aspect, Colegiul Director apreciază că cele două categorii de angajati, ai firmei Sogeco SRL România și ai partenerului italian, nu se află în situații comparabile în ceea ce privește măsurile care se pot lua se către firma română precum și impunerea unor obligații de către partea română.

6.13. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.



6.14. Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (condiții de muncă diferite pentru angajați) și criteriul invocat (naționalitate), în sensul în care, în speță, „naționalitatea angajaților” a constituit mobilul sau cauza tratamentului diferentiat aplicat persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul Sogeco SRL România. Din analiza înscrisurilor anexate la dosar, Colegiul Director este de opinie că nu se poate reține că naționalitatea angajaților a constituit în cauză un obiter dictum decisiv în aplicarea unor anumite standarde în ceea ce privește condițiile de muncă.

6.15. Pe de altă parte, Colegiul Director constată că există o nemulțumire a angajaților vizavi de condițiile de muncă pe care le asigură angajatorul. Sub acest aspect Colegiul nu este în măsură să se pronunțe dacă condițiile de muncă sunt în conformitate cu standardele impuse de legislația în domeniu.

6.16. 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 de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu întrunesc elementele constitutive prevăzute de art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. o copie după petiție se va comunica către Inspectoratul teritorial de muncă

3. clasarea dosarului;

4. o copie după hotărâre se va comunica 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

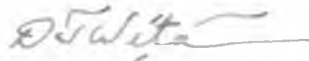
GERGELY DEZIDERIU – Membru



HALLER ISTVAN – Membru



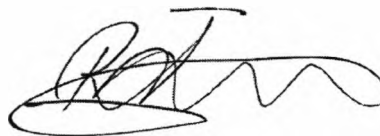
NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA – 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.

