



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

HOTĂRÂREA NR. 613
din 26. 11. 2009

Dosar nr: 221/2009

Petiția nr: 5342 din data de 25.05.2009

Petent: C G

Obiect: petentul sesizează faptul că schimbarea locului de muncă de către angajator se datorează vârstei sale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1 C G

I.2 Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 S.C Rig Service SRL, sediu. Constanța, Incinta Port Dană 34, jud. Constanța

II. Procedura de citare

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.

Prin adresa înregistrată cu nr.7053 din 01.07.2009 Colegiul Director al CNCD a citat petentul dl. C G în vederea audierii.

Prin adresa înregistrată cu nr.7052 din 21.07.2009 Colegiul Director al CNCD a citat reclamatul SC Rig Service SRL prin reprezentant în vederea audierii.

Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 11.08.2009. La termen părțile nu s-au prezentat.

III.Obiectul sesizării și susținerile părților

3.1 Sustinerile petentului

3.1.1 Prin adresa nr. 5342 din 25.05.2009 petentul sesizează faptul că în urma solicitării în instanță unor drepturi bănești restante întreprinderii, conducerea acesteia a început un proces de hărțuire și șicanare împotriva sa prin schimbarea locului de muncă.

3.1.2 Petentul precizează că în luna iulie 2008, urma să urce pe platforma de extracție din Marea Neagră, denumită „PGSU - 3” unde a fost anunțat că nu mai poate urca pe acea platformă unde și-a desfășurat activitatea de muncitor calificat pe meseria de AMC-ist, deoarece a depășit vârsta de 55 de ani. Urmare acestei hotărâri a conducerii, petentul susține că a intrat în concediu de odihnă sperând că situația sa va reveni la situația de dinainte.



3.1.3 Revenind din concediu în luna septembrie a fost informat verbal că urmează să lucreze la punctul de lucru POST TRAFU DANA 34.

3.1.4 În data de 21.10.2008, i s-a adus la cunoștință printr-o Minută de informare că i s-a schimbat locul de muncă, fără să se specifice de când. Totodată i s-a adus spre semnare un Act Adițional la contractul individual de muncă, în care era precizat schimbarea locului de muncă, fără să i se specifice motivul pentru care i se schimbă locul de muncă. Petentul nu a fost de acord cu acel act drept pentru care nu a semnat și a solicitat motivarea schimbării locului de muncă.

3.1.5 Petentul face mențiunea că, la sfârșitul lunii octombrie 2008, i s-a înaintat Decizia nr. 696 din data de 23.10.2008, în care a fost declarat „Inapt lucru la înălțime” vârsta peste 55 de ani, fără să i se ofere posibilitatea să meargă la un control medical de specialitate, care să dea această hotărâre. Totodată i s-a schimbat din nou locul de muncă, la laboratorul A.M.C.

3.1.6 Petentul precizează că la noul loc de muncă a fost supus la 4 examene profesionale cu scopul de a fi declarat inapt profesional. De asemenea petentul susține că pe platformele maritime lucrează mulți salariați ai S.C. „RIG SERVICE” S.A. care au depășit vârsta de 55 de ani.

3.2 Sustinerile S.C RIG SERVICE S.A

3.2.1 Împotriva deciziei nr. 696/23.10.2008 petentul a formulat o cerere introductivă în instanță ce a format obiectul dosarului nr. 9690/118/2008, pe rolul Tribunalului Constanța. Asupra cererii Tribunalul Constanța s-a pronunțat prin sentința civilă nr. 208/18.02.2009, în sensul respingerii ca neântemeiate.

3.2.2 Prin cererea formulată petentul a solicitat anularea deciziei de schimbare a locului de muncă nr. 696 din 23.10.2008, reintegrarea la locul de muncă deținut anterior și plata drepturilor salariale pierdute prin schimbarea abuzivă a locului de muncă de la data de 1.09.2008 și până la data integrării efective în postul deținut anterior. Reclamații observă faptul că petentului i-a fost eliberat avizul medical nr. 2316 din 06.06.2008, prin care a fost declarat “apt condiționat - clinic sănătos, apt electromecanic cu ochelari, INAPT lucru la înălțime-vârstă 55 de ani”.

3.2.3 Reclamatul menționează faptul că petentul își desfășoară activitatea curentă la bordul platformelor marine situate în largul Mării Negre. Operațiunea de transbordare de pe puntea navei de aprovizionare până pe puntea platformei marine se face cu un coș susținut în parâme ce sunt fixate de brațul macaralei de pe platformă. Distanța dintre cele două punți este de aproximativ de 20 de metri. Această operațiune de transbordare este deosebit de periculoasă, reprezintă lucru la înălțime și se efectuează de fiecare dată la venirea și plecarea de pe platformă.

3.2.4 În îndeplinirea sarcinilor zilnice de serviciu, prevăzute în fișa postului, petentul realizează operarea și mentenanța tuturor aparatelor de măsură și control dar și a traseelor prin care circulă informația (conduce sub presiune, cabluri electrice etc.) ce sunt situate la înălțimi de peste 2 metri unde este necesară folosirea de scări mobile cu o înălțime de 4-6 metri.

3.2.5 În cadrul responsabilităților sale, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

3.2.6 Potrivit HG 355 din 11.04.2007, privind supravegherea sănătății lucrătorilor, la capitolul V Condiții de muncă particulare, fișa 123. Muncă la înălțime, se specifică la contraindicații – vârstă sub 18 ani și peste 55 de ani.

3.2.7 În considerarea acestei dispoziții legale, ținând cont de vârsta petentului a fost emis avizul medical nr. 2316, față de care societatea angajatoare a procedat la emiterea deciziei nr. 696 din 23.10.2008, prin care petentului i s-a schimbat locul de muncă cu păstrarea



funcției de electromagnetic și a salariului de bază avut anterior. Potrivit art. 48 din Codul muncii „angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau de măsură de protecție a salariatului în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod”

3.2.8 Reclamatul precizează faptul că petentul a ocupat funcția de electromecanic pe platformele marine, iar prin decizia nr. 696/23.10.2008, a fost trecut în funcția de electromecanic la laboratorul A.M.C., cu mențiunea salariului de bază avut anterior. Ca element esențial al contractului individual de muncă, este determinat atât de calificarea profesională cât și funcția sau meseria încredințată. Pentru exercitarea funcției de electromecanic în cadrul Laboratorului A.M.C. sunt necesare aceleași calificări profesionale, respectiv cele de electromagnetic.

3.2.9 Reclamatul apreciază că dispozițiile aplicate nu sunt nelegale și nu încalcă dreptul la muncă și nici principiul nediscriminării. Măsura dispusă de a-i schimba locul de muncă de pe platforma marină, unde era contraindicat să-și desfășoare activitatea la țarm păstrându-i felul muncii și salariul de bază cu acordarea sporurilor corespunzătoare, se înscrie în prevederile legale statuate prin art. 48 Codul muncii și în normele speciale ale Legii nr. 319/2006 și HG 35/2007, această măsură fiind adoptată în interesul petentului cu scopul de a-l proteja.

IV. Motivele de fapt și de drept

4.1.1 **În fapt**, prin petiția formulată de petent, se aduce la cunoștința Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că acesta se consideră discriminat datorită schimbării locului de muncă și pierderea drepturilor salariale deținute anterior.

4.2.1 **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 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)

4.2.2 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 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)

4.2.3 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, 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.

4.2.4 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 *Stubbings et autres c/Royaume-Uni*, parag.75)

4.2.5 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.

4.2.6 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 analoge 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.

4.2.7 . 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.

4.2.8 . 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.

4.2.9 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 analoge sau comparabile. Curtea Europeana 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)

4.2.10 Colegiul Director analizând plângerea formulată de către petent apreciază că nu se poate pronunța asupra deciziei de schimbare a locului de muncă emisă de angajator (S.C. RIG SERVICE S.A.) deoarece actul adițional s-a fundamentat pe avizul medical nr. 2316/06.06.2008 în care salariatul este declarat „apt condiționat clinic sănătos, apt



electromecanic AMC cu ochelari, **inapt lucru la înălțime** - vârstă peste 55 de ani” precum și prevederile art. 165 din Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități din industria petrolieră, prevedere care se regăsește în Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, unde prin art. 112 alin 1 se menționează că: *“În cazul în care salariatul a devenit inapt pentru postul pe care îl ocupă, pe baza avizului dat de medicul de medicina muncii, administrația, împreună cu reprezentantul sindicatului, va analiza posibilitățile de redistribuire a lui și se va face trecerea la un alt loc de muncă”.*

4.2.11 Colegiul Director analizând plângerea formulată decătore petent precum și susținerile reclamatului constată că petentului i-a fost interzis lucrul la înălțime. Pe de altă parte, Colegiul Director reține că petentul a fost declarat de către medic inapt pentru lucru la înălțime, ceea ce a determinat schimbarea locului de muncă a acestuia. Sub acest aspect, având în vedere și prevederile HG 355/2007, Colegiul reține că există o justificare obiectivă a acestui tratament, protejarea petentului având în vedere indicația medicului, iar mijloacele de atingere ale acestui obiectiv, schimbarea locului de muncă, sunt adecvate și necesare. Colegiul Director constată că măsura dispusă de către angajator este justificată obiectiv de un scop legitim de protejare a persoanei care se află în respectiva situație.

4.2.12 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. aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

2. clasarea dosarului;

3. o copie a hotărârii se va transmite părților;

V. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal potrivit prevederilor art. 20, alin. 10 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, precum și prevederilor Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ.

VI. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;



Membrii Colegiului director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA - Membru

MONICA ANA VASILE – Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

