

**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. 615
din 26.11.2009**

Dosar nr.: 112/2009

Petiția nr.: 2865 din data 10.03.2009

Petent: V V

Reclamat: SC Agrana România SA-sucursala Roman

Obiect: comportament discriminatoriu al angajatorului față de petent din cauza apartenenței sindicale

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. V V cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. SC Agrana România SA – sucursala Roman, cu sediul în Roman, str. Energiei, nr.6, jud. Neamț

II. Obiectul sesizării

2.1. Petentul se consideră discriminat de partea reclamată deoarece, din cauza apartenenței sindicale, i s-au încălcat anumite drepturi.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Sesizarea petentului consideră discriminatoriu comportamentul părții reclamate deoarece, din cauza apartenenței sindicale, i-au încălcat anumite drepturi, aducându-i prejudicii materiale.

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. 5099 din 14.05.2009 a fost citat petentul. Prin adresa cu nr. 5094 din 14.05.2009 a fost citată reclamata. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.06.2009.



V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1. Petentul se consideră discriminat de faptul că a fost supus unui tratament diferențiat atât ca lider de sindicat începând cu anul 2000, cât și ca maestru principal specialist. Societatea angajatoare, în susținerea petentului, a recurs la nenumarate forme de constrângere, restricționare, marginalizare a acestuia; i-au aplicat sancțiuni, invocate pe linie profesională, în sensul intimidării și diminuării autorității acestuia; desfacerea CIM la 1.04.2002; neplata sporului de vechime de 25% și a altor sporuri, neplata primelor de vacanță, interzicerea dreptului la promovarea și formare profesională, negarantarea dreptului de a beneficia de asistență medicală gratuită, a împrumutului de credite bancare, și de neplata asigurărilor sociale, șomaj, sănătate, neoperarea în carnetul de muncă a tuturor deciziilor emise abuziv, care după casarea lor de către instanțe necesitau completarea carnetului de muncă cu revenirea la perioadele respective și corespunzător grilei de salarizare din acele perioade; nedepunerea dosarului de pensie anticipată solicitată la cererea petentului, urmare a grupei a II a de muncă avută din anul 1980.

Susținerile reclamatului

5.2.1 Reclamata susține că petentul nu a fost angajat al SC Agrana România SA, societate ce a luat naștere în 2005, în urma fuziunii prin absorbție cu SC Danubiana Roman SA, și nici al SC Agrana România SA – Sucursala Roman, ci al SC Romecanica SRL, care a avut asociat unic pe SC Danubiana Roman SA. După dizolvarea SC Romecanica SRL petentul nu a devenit angajat al SC Danubiana Roman SA. Așadar, petentul nu a avut calitatea de angajat al SC Agrana România SA și nici al SC Agrana România SA- Sucursala Roman, nici una dintre presupusele fapte de discriminare enumerate de petent nu există și nu pot fi reținute în sarcina celor două societăți.

5.2.2 De asemenea reclamata a ridicat excepția de tardivitate, deoarece plângerea petentului face referire la fapte ce s-au petrecut în perioada 2002-2008. Reclamata face câteva precizări legate de formele de „discriminare” invocate de petent: referitor la neasigurarea protecției legii liderului de sindicat reclamata susține că există autoritatea de lucru judecat, sentință pronunțată de Tribunalul Neamț care a respins ca neîntemeiată acțiunea formulată de petent, având ca obiect acordarea de drepturi salariale; referitor la neoperarea în carnetul de muncă reclamata susține că legalitatea operațiunilor efectuate în cartea de muncă a petentului a fost confirmată de ITM Buzău; referitor la nedepunerea dosarului de pensie al petentului, reclamata spune că o asemenea obligație nu impune acest lucru atâta vreme cât petentul nu a fost angajatul acestora.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1.1 **În fapt**, este sesizat comportamentul discriminatoriu al angajatorului față de petent din cauza apartenenței sindicale

6.2.1 **În drept**, în analiza faptelor sau actelor de discriminare, **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/Sueda, 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)

6.2.2. 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 oara.91)

6.2.3. 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 si altele) În același sens, cu referire la interpretarea și aplicarea prevederilor art.16 alin.1 si 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 urmarit nu sunt diferite. De aceea el nu exclude, ci dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite”.

6.2.4 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, 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 gasi 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.

6.2.5. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactată, corelativ circumstanțierii faptelor rațione tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare vizează acte sau fapte care au luat



naștere și au produs efecte în cursul anului 2003, în speță adresa prin încetarea de drept a contractului de muncă al dlui V V la data de 27.08.2003, conform art 56 lit c din Codul Muncii, ca urmare a dizolvării societății Romecanica SRL și radierii acesteia din evidențele Registrului Comerțului. În acest sens, Colegiul Director observă că aspectele invocate de petent vizează în opinia sa, faptul că în data de 27.08.2003 a încetat de drept contactul de muncă al petentului, ceea ce a atras după sine toate celelalte tratamente considerate discriminatorii de către petent. Din acest fapt, în opinia petentului decurge discriminarea sa, deoarece consideră că a fost tratat diferit deoarece era lider de sindicat.

7.6. În raport cu aceste observații, ipso facto, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director, reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

7.7. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

7.8. Or, față de aspectele reținute mai sus de Colegiul Director în raport cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu nr. 2865/10.03.2009 și faptele sau actele invocate mai sus (vezi infra parag. 7.5.), Colegiul Director constată că plângerea, sub aspectul respectivelor susțineri este tardiv introdusă.

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. admite excepției de tardivitate invocată de reclamat având în vedere prevederile art 20 alin 1 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată
2. O copie a prezentei hotărâri 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

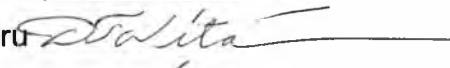
Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ISTVAN HALLER – Membru

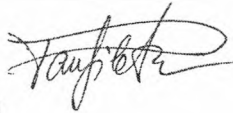


GERGELY DEZIDERIU – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA ROXANA PAULA – 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.

