



**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](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 632  
din data de 26.11.2009**

**Dosar nr.:** 229/2009

**Petiția nr.:** 5520/27.05.2009

**Petent:** V            A

**Reclamat:** S.C. Teleinvest România S.A

**Obiect:** Hărțuire la locul de muncă și nerecunoașterea calității de reprezentant al salariaților.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**I.1.1. V.            A            cu domiciliul ales în**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1. S.C. Teleinvest România S.A, cu sediul ales în București, Str. Matei Basarab, Nr. 106, Bl. 73, Sc. 1, Etaj 11, Ap. 45, sector 3.**

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

Petentul se consideră discriminat și hărțuit de către angajatoul S.C. Teleinvest România S.A. Petentul a fost reangajat în urma sentinței civile nr. 3213 din 17.05.2007 care l-a repus în drepturile anterioare concedierii nelegale și temeinice din data de 22.09.2006. A fost repartizat singur în birou, fără un mijloc de comunicare cu exteriorul, cu interzicerea părăsirii respectivului spațiu de durată a programului de lucru și discreditat profesional.

**III. Procedura de citare**

3.1. Părțile au fost citate prin adresele 6783/09.07.2009, 6784/09.07.2009. La termenul de audieri din data de 16.07.2009, părțile au fost prezente. În data de 03.06.2009, prin rezoluție, titularul dosarului a dispus investigații în echipa de investigații. În cadrul ședinței de audieri, partea reclamată invocă excepția de tardivitate.

**IV. Susținerile părților**



## **Susținerile petentului.**

4.1.1. Petentul se consideră discriminat și hărțuit de către angajatoul S.C. Teleinvest România S.A. Petentul a fost reangajat în urma sentinței civile nr. 3213 din 17.05.2007 care l-a repus în drepturile anterioare concedierii nelegale și temeinice din data de 22.09.2006. A fost repartizat singur în birou, fără un mijloc de comunicare cu exteriorul, cu interzicerea părăsirii respectivului spațiu de durată a programului de lucru și discreditat profesional. La data de 19.07.2007 a fost amenințat de conducerea societății că dacă nu-și semnează demisia pe loc, nu va primi întreaga sumă de bani care trebuia să-i fie plătită conform sentinței civile, bani reținuți ilegal cu titlu de impozit pe venit pe primele 6 luni ale anului 2007 și că va urma să fie concediat din nou. Pe luna iulie 2007 a fost scutit de plata impozitului e salariu la fel ca și înainte de concediere, însă începând cu luna august 2007 i-au fost reținute sume de bani din salariu cu titlu de impozit, chiar și retroactiv. La data de 31.08.2007 a primit o sancțiune disciplinară pe care a contestat-o în instanță și în care a cerut daune morale pentru discriminare și hărțuire continuă din partea angajatorului urmând a depune recurs pentru că angajatorul nu-i mai recunoscuse calitatea de reprezentant al salariaților, calitate recunoscută de Curtea de Apel București în data de 19.03.2009 printr-o sentință civilă care anula cea de-a doua concediere ilegală la care angajatorul a recurs împotriva sa la data de 18.12.2007. Petentul susține că i se reține nelegal impozit pe venit.

## **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar Teleinvest România S.A invocă excepția tardivității sesizării Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Pe fondul cauzei, reclamatul solicită respingerea reclamațiilor formulate de către petent ca fiind nefondate și netemeinice. Teleinvest România S. A. Este o societate fondată care activează în domeniul dezvoltării aplicațiilor software pentru tranzacționarea pe bursele electronice. Societatea nu a concediat disciplinar sau pentru necorespondere profesională niciun angajat, în afară de V A care a fost concediat de două ori, în 2006 și 2007, dar a cerut de fiecare dată în instanță să fie reîncadrat în societate. Acuzațiile de discriminare e care le aduce acum din noureclamatul, au făcut deja obiectul unui litigiu de muncă, în Dosarul 33518/3/2007 înregistrat în data de 4 octombrie 2007 la Tribunalul București, dosar care a avut 10 termene de judecată, între 23 noiembrie 2007 și 17 aprilie 2009, și care s-a soluționat cu respingerea de către instanță a acuzațiilor de discriminare aduse de petent și cererii acestuia de daune morale în valoare de 60.000 lei. Astfel instanța a respins toate capetele de cerere ale lui V A prin Sentința civilă nr. 3427 din 17.04.2009, considerând că acesta nu a fost hărțuit sau discriminat în nici un fel, de asemenea hotărând că acesta nu poate beneficia de scutire de impozit, entru că nu îndeplinește condițiile impuse de Ordinul 748 din 13 mai 2004, privind încadrarea în activitatea de creație de programe ppentru calculator. Dacă reclamatul ar fi fost discriminat sau hărțuit de angajator sau de către salariați, așa



cum susține, atunci nu ar fi cerut prin repetate rocese în instanță, să fie reîncadrat în societate, de fiecare dată după ce a fost concediat.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** ia act de excepția invocată de către partea reclamată în cadrul ședinței de audieri și respinge excepția tardivității.

Având în vedere art.2 alin.1 al O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care stabilește că **„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, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.”**

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)

6.2 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)

6.3 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.

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

6.5 Colegiul Director este de opinie că, aspectele sesizate de petent, se circumscriu posibilelor conflicte de muncă, în consecință nu pot fi analizate prin prisma unor posibile fapte de discriminare, așa cum aceasta este relementată de O.G. 137/2000, republicată.

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. Respingerea excepției tardivității invocată de către partea reclamată.
2. Faptele prezentate nu intră sub incidența O.G.137/200 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu toate modificările și completările ulterioare.
3. Clasarea dosarului
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
5. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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**

DEZIDERIU GERGELY - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - 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.

